

フラクタルシステムズ株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備並びに子育てを行う社員等が仕事と家庭を両立させる事を支援する為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年9月1日～2026年8月31日

2. 内容

目標1：年次有給休暇取得率70%を維持しつつ、個人での70%取得率を6割に増やす

<対策>

- ・各年随時 年次有給休暇の取得状況を把握する
- ・各年随時 計画年休期間中は毎月各部門長に取得状況を通知、有給取得推進のアナウンスを行う
- ・随時 有給休暇取得に関する情報メールを送り、取得への意欲を促す

目標2：出産また育児中の社員の制度をより明確にし、安心して休業・復帰できる環境を作る

<対策>

- ・2021年 産前・産後及び育児休業中における制度一覧をポータルサイトに掲示する
- ・随時 対象社員の部門長に情報を共有する
- ・随時 対象社員のサポート担当が毎月連絡を取る
- ・各年1月 社内において子の看護休暇の取得率を上げるため、対象者と部門長に情報共有する

3. 我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績など）

<育児休業関係>

社員の配偶者が出産の際には特別休暇を1日付与している。

子の看護休暇を有給休暇として1日付与している。

育児休業期間は法令を超えて3歳以降も取得可能。※条件を満たした場合のみ

育児休業明けの社員には、時短勤務や勤務時間のスライド、家事都合時の在宅勤務など、相談の上ライフワークバランスに合わせている。

その他ヘルスケアに関する取組として、産業医との面談及び専門医への紹介を、即日実施できる体制を整えている。

4. 我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績など）

<仕事と介護の両立に関する取組>

介護と仕事の両立をしている社員は、相談の上シフト勤務にするなどの対応をしている。

5. 我が社の働き方改革に対する取組（現在実施中又は実施していた取組・実績など）

ライフワークバランス向上の為、管理体制の見直しや新たな制度の導入など様々な改革を推進している。

長時間労働の削減および年次有給休暇の取得促進に向けて全社的に取り組んでいる。

2018年1月に<TOKYO 働き方改革宣言企業>に認定

(<https://www.fractal.co.jp/corporate-initiatives/workstyle/>)

2020年4月より外部委託の『メンタル・ハラスメント相談室』を開設。

2020年12月に『健康優良企業 銀の認定』を取得

(https://www.fractal.co.jp/news/20201210_001/)