

JNSは「すべての社員が働きやすい企業」を目指します。



くるみんは、「次世代育成支援対策推進法」に基づいた厚生労働省の制度です。

次世代法では、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。また、認証によって、「企業イメージの向上や従業員のモチベーションアップ、生産性の向上」などに直結する企業メリットも創出されます。

※くるみん…会社“ぐるみ”で取り組む子育て支援によって、「子どもが優しく“くまれている”」という意味

株式会社ジェイ・エヌ・エス行動計画

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を行うため、次の目標を達成するための行動計画を策定する。

計画期間／2018年8月1日～2020年7月31日までの2年間

Action Plan

目標1:2019年8月1日～2020年7月31日までの有給休暇取得率を80%以上にする。

法令を遵守し、1年に10日以上の有給休暇取得率を80%以上にする。
また、新入社員についても育児や介護が必要な場合、試用期間後を対象に有給休暇を前倒しし、3日間まで付与する。その後は就業規則に準じる。

<行動計画>

- 2018年8月～社員のニーズの把握、検討開始 ●2018年12月～社内ポスターによる社員への周知 ●2019年4月～計画有給の運用並び就業規則の改正
※JNSでは、2017年8月1日～2018年7月31日までの期間、有給休暇取得率は52.5%です。 ※当制度導入には就業規則の改正が必要となります。

目標2:2020年7月までに、ファミリーサポート有給制度(仮題)を構築する。

次の各号のいずれかの事由により休暇を請求した時は、合計年3日を限度に特別有給休暇を与える。

- ①家族看護(配偶者及び2親等以内の者) ②家族介護(配偶者及び2親等以内の者)
③家族の疾病予防または健診(配偶者及び2親等以内の者) ④不妊治療
⑤配偶者出産(年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付き添いなどのために男性労働者に与えられる休暇)
⑥子または孫の学校行事への参加(保育所、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及びこれに準ずる学校)

<行動計画>

- 2018年8月～社員のニーズの把握、検討開始 ●2018年12月～社内ポスターによる社員への周知 ●2020年4月～制度の試験的運用スタート
※当制度導入には就業規則の改正が必要となります。

目標3:2020年7月までに介護・育児のための計画的勤務体系を整備しルール化を目指す。

法令の範囲において、介護、育児を要する社員の勤務体系を所定就業時間に縛られず、事前に計画した勤務時間で就業することを認める。

<行動計画>

- 2018年8月～社員へのアンケート調査、検討開始 ●2018年12月～社内ポスターによる社員への周知 ●2020年4月～制度の試験的運用スタート
※当制度導入には就業規則の改正が必要となります。