

株式会社 JAL サンライト行動計画 (次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法)

社員一人ひとりが能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日(2か年)

2. 当社の課題

多様な人財が能力を発揮し活躍できる環境の整備と、次世代・次々世代を担うリーダーの育成

3. 目標

目標1:両立支援の拡充により安心して働き続けられる職場環境の整備

<取組内容>

- 2024年4月～ 社内インターネットの仕事と育児の両立関連情報サイトの充実
- 2025年4月～ 不妊治療休職制度の導入

目標2:男性社員の育児休暇等取得率50%以上継続

<取組内容>

- 2024年4月～ 積極的に制度の紹介や経験談を共有を図り、休暇、休職制度の有効活用につなげる。
- 2024年4月～ 安心して復職できるよう、復職に向けた説明会、座談会を継続して実施する。

目標3:業務効率化を図り、ワークライフバランスを充実させる

<取組内容>

- 2024年4月～ 定型業務のRPA化、ITツールの活用などにより、業務プロセス改革を推進する。

目標4:社員エンゲージメントの向上

<取組内容>

- 2024年4月～ 契約社員の正社員化
- 年度ごとに1回以上「ファミリーデー」を開催し、社員、家族と企業における相互理解を深める機会とする。

目標5:多様な労働者を雇用するために就業体験機会(5日以上)を年2回以上実施

<取組内容>

- 若年者向けインターンシップ等の就業体験機会を実施し、その機会を通じた雇入れを推進する。
- 男女の職業生活と家庭生活との両立が可能な職場環境を紹介し、若年者の職場定着率およびモチベーションの向上に繋げる。

目標6:法定時間外労働及び法定休日労働時間の年間を通じた月平均時間を 30 時間未満とする

<取組内容>

- 毎月の経営会議等で部門ごとの生産性向上の取り組みを確認し、
その成功事例や知見を全社に共有することで、労働時間短縮に繋げる。