

株式会社ビリーフセレブ行動計画

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年11月1日～2023年10月31日まで
2. 内容

目標1：2020年10月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- ◇ 2019年12月～ 所定外労働の現状を把握
- ◇ 2020年2月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年6月～ ノー残業デーの実施
事業所責任者への研修（年2回）及び社内回覧誌による社員への周知（隔月）

目標2：2020年12月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間平均8日以上とする。

<対策>

- ◇ 2020年2月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ◇ 2020年6月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年10月～ 計画的な取得に向けた事業所責任者研修の実施
- ◇ 2021年1月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

株式会社ビリーフクラブ行動計画

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年11月1日～2023年10月31日まで

2. 内容

目標1：2020年10月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- ◇ 2019年12月～ 所定外労働の現状を把握
- ◇ 2020年2月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年6月～ ノー残業デーの実施
事業所責任者への研修（年2回）及び社内回覧誌による社員への周知（隔月）

目標2：2020年12月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間平均8日以上とする。

<対策>

- ◇ 2020年2月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ◇ 2020年6月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年10月～ 計画的な取得に向けた事業所責任者研修の実施
- ◇ 2021年1月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

株式会社ビリーフレーション行動計画

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年11月1日～2023年10月31日まで
2. 内容

目標1：2020年10月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- ◇ 2019年12月～ 所定外労働の現状を把握
- ◇ 2020年2月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年6月～ ノー残業デーの実施
事業所責任者への研修（年2回）及び社内回覧誌による社員への周知（隔月）

目標2：2020年12月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間平均8日以上とする。

<対策>

- ◇ 2020年2月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ◇ 2020年6月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年10月～ 計画的な取得に向けた事業所責任者研修の実施
- ◇ 2021年1月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

株式会社ビリーフライフ行動計画

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年11月1日～2023年10月31日まで
2. 内容

目標1：2020年10月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- ◇ 2019年12月～ 所定外労働の現状を把握
- ◇ 2020年2月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年6月～ ノー残業デーの実施
事業所責任者への研修（年2回）及び社内回覧誌による社員への周知（隔月）

目標2：2020年12月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間平均8日以上とする。

<対策>

- ◇ 2020年2月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ◇ 2020年6月～ 各事業所で検討開始
- ◇ 2020年10月～ 計画的な取得に向けた事業所責任者研修の実施
- ◇ 2021年1月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始