

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

働くすべての従業員がその能力を十分に発揮しながら仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい職場環境をつくることによって、ひとりひとりのワークライフバランスを実現するため、次のように行動計画を策定する。

【計画期間】

2021年4月1日～2024年3月31日（3年間）

【計画内容】

1. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1：男女問わず仕事と子育てを両立しながらやりがいを持って働くことのできる職場環境を整備する

<対 策>

- ・ 出産・育児に関する社内制度を整備し周知を強化する
- ・ 短時間勤務制度や時間有給制度を設置し積極的な利用を目指す
- ・ 在宅勤務やテレワークの導入

目標2：社内研修や啓発活動を通じて相互の理解を促す

<対 策>

- ・ 男性社員の積極的な育児参加を促す、管理職を対象としたイクボス研修実施
- ・ 多様な価値観やライフスタイルを理解し、誰もが働きやすい職場環境を実現するためのダイバーシティ研修実施
- ・ 社内ネットワークや掲示板を活用し、出産・育児の体験談を共有

目標3：年次有給休暇の確実な取得を促す

<対 策>

- ・ 四半期ごとに取得状況を把握し、各部署にフィードバックすることで取得の向上を促す
- ・ 部署間における取得率のばらつきを平準化し、社員全員の確実な取得を目指す

定量的目標

1：従業員の年間有給休暇取得日数 平均 10 日以上

(2021.3.31 時点：平均 5.7 日、2022.3.31 時点 平均 7.6 日)

2：男性社員の育児休業を平均 20 日以上

(2021.3.31 時点：3 日、2022.3.31 時点 平均 18 日)

2. 次世代育成支援対策に対する取り組み

■次世代育成支援対策推進法とは

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を作るために、国・地方公共団体・事業主・国民が担う責務を明らかにした法律です。

目標1：学生を対象としたインターンシップ・職場体験等を実施し、就業機会を提供する

<対 策>

- ① 従業員へ周知を図り、受入れ体制の強化、推進に繋げる
- ② 自治体や教育機関との連携を強化し、充実した実施プログラムの検討などを行う
- ③ 実施後にアンケートなどを実施し、より良い実習体制への改善に努める