

葵新生会 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

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

平成 30 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 3 年間

2.内容

目標 1：産育休の取得、育休終了後の職場復帰、職場復帰後の就業について、継続して、関係者（所属長、人事労務事務担当者）が密に連携し、当該社員を支援していく。

<対策> 平成 30 年 4 月 1 日～

- 育児休業制度等の社内通知を促進し、男性社員も含めて制度が利用しやすい環境づくりを推進し、仕事と育児の両立を支援する体制を整える。
- 産育休中に必要な社会保険等の諸手続きを会社（人事労務事務担当者）が代行する。産休前に、当該社員とのミーティングを行い、会社が代行する各種人事手続き（健康保険・厚生年金・雇用保険など）の内容とスケジュールを説明することにより、産育休中の不安や負担を払拭するよう努める。
- 会社は、当該社員の復職へ向けての意思確認を前倒しで行う。保育園受入のタイミングによって、社員の職場復帰が早まるケースが増えている。このため、会社は育児休業中の社員とコミュニケーションを密にし、復職のタイミングを計り、復職後の就業場所や働き方について前倒しで案内ができるように準備する。

目標 2：年次有給休暇の取得しやすい環境をつくる。

<対策> 平成 30 年 4 月 1 日～

- 働きかたに対する教育活動を実施する。
- 計画的に有給休暇を設定するよう定期的に周知し、取得を促進する。

目標 3：ワークライフバランスの支援として、長時間労働の削減、心身の健康を促進する。

<対策> 平成 30 年 4 月 1 日～

- 業務の効率化を図ると共に、1 人に仕事が偏ることなく、担当業務の平準化を行う。
- 定期的なノー残業デーの実施に向けた社員への通知を行い、所定外労働の削減を推進する。
- 衛生委員会での実施状況の確認。