

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
行動計画を策定する。

1.計画期間

令和6年4月1日～令和9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> 令和6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事や、逆に保育園が決まらず復帰のタイミングがズレるケースもある。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> 令和6年4月1日～

- 10日以上付与される職員の5日以上有給休暇取得を確実に実行する。また、全職員が年間55%以上の有給休暇を取得するよう配慮する。
- 計画的に有給休暇の消化を推進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> 令和6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。

目標4：中・高校生ならびに専門学校、短大、大学等の職場体験・研修・実習の受け入れ

<対策> 令和6年4月1日～

- 介護福祉士養成や保育士・幼稚園教諭養成に関する実習を積極的に受け入れる。
- その他学校や各種団体主催のボランティア体験や実習などできる限り受け入れる。
- 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進