

【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 2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1:2026年3月までに、所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 所定外労働の現状を把握
- 2024年10月～ 長時間(20時間以上/月)時間外労働勤務者の把握と低減策の検討実施
- 2025年3月～ ノー残業デーの実施、経営会議などからの発信による社員への周知

目標2:2026年3月まで年次有給休暇の取得率平均50%以上を維持する。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
勤怠管理システムへの各社員有給休暇情報の入力(データベース化)
- 2024年4月～ 事業所別・個別取得状況の把握、取得促進のための取組の開始

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】

男女ともに全社員が活躍できる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 2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

目標1:事業所管理者に占める女性割合を2026年3月末までに30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 2024年4月～ 管理職(施設長以上)を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、公正な人事評価に関する研修を実施する。

(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

目標2:男女とも平均勤続年数を2026年3月末まで現状を維持またはそれ以上を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 育児休業・看護休暇・介護休業制度の内容について改めて周知を図る。
- 2024年4月～ ストレスチェック等により各事業所の業務実態について調査し業務負荷を把握する。
- 2025年4月～ 昇給考課以外の個別面談をルール化し、実施する。