

次世代法に基づく一般事業主行動計画について

スマリンケアライフ㈱

少子化問題への対応として、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備すべく、国、地方公共団体、事業主それぞれの果たすべき役割等を定めた「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が2003年に公布されました。企業はこの法律に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等について、「一般事業主行動計画（行動計画）」を策定することとなっています。

当社では、従来から従業員にとって働きやすい環境作りを目指し、福祉休暇制度、リフレッシュ休暇制度、育児手当制度、子育て支援一時金制度等の当社独自の福利厚生制度の策定を進めてきました。ですがまだまだ十分とは言えず、よりブラッシュアップする必要があります。

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定しました。

記

1 計画期間

2020年4月1日から2023年3月31日までの期間

2 内容

目標1 2023年3月までに所定外労働時間を削減するため、2020年4月～2023年3月の計画期間（約3年間）において段階的に目標を置き、2019年度所定外労働時間合計より削減を行う。

(対策) 2020年4月～ 所定外労働の分析、調査の開始・検討。
残業時間集計結果の通知連絡開始。（毎月）
2020年9月～ 社内イントラネット等を活用した周知・啓発の実施。

目標2 2023年3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する。

(対策) 2020年4月～ 所定外労働の分析、調査の開始・検討開始。
2020年9月～ ノー残業デーの開始。
社内イントラネット等を活用した周知・啓発の実施。
管理職への研修会の実施。

目標3 男性従業員の育児休業取得水準を上げるため、計画期間内に男性の育児休業取得者1名の取得者を目指す。

(対策) 2020年4月～ 社内イントラネット等を活用した周知・啓発の実施。
育児休業制度や運用についての管理職への研修会の実施。

以上