

次世代法に基づく一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と生活を両立させることができ、継続して働くことができる環境をつくるため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和3（2021）年2月1日から令和6（2024）年3月31日まで

2 計画の内容

目標1：継続して働きやすい職場環境を整え、職員の勤続年数を伸ばします。

〈対策〉

令和3年2月～ 職員が仕事と生活を両立させることができるような支援策を講じ、現在平均9.8年の職員の平均勤続年数を2年以上伸ばすための取り組みを進める。

令和3年2月～ 新卒者の応募を増やすため、ホームページやマイナビ・リクナビなどを活用するとともに、学校訪問、職場説明会の開催等求人活動を推進するとともに、社員紹介制度等採用機会の拡大について検討する。

令和3年度～ 男性職員に比べて短い女性職員の勤続年数を伸ばす取り組みについて検討する。

目標2：育児休業の取得や育児休業後に職員が復帰しやすくするための環境を整えます。

〈対策〉

令和3年2月～ 育児休業中の職員への定期的な情報提供、相談体制の整備を行う。また復職後に柔軟な働き方ができるよう支援策を整備する。

令和3年4月～ 利用可能な両立支援制度に関する職員・管理監督者への周知徹底を図る。

令和3年度～ 社内広報誌等による育児支援の諸制度の広報活動を行い、男性職員が育児休業を取得しやすい環境の整備について検討する。

令和3年度～ 計画期間内に男性職員の育児休業、子育て目的の休暇の取得を促進する。

目標3：「ワーク・ライフ・バランスの実現」を目指し、年次有給休暇の取得を促進する。

〈対策〉

令和3年2月～ 定期的な社内への周知や職員・管理監督者の意識醸成等により、年次有給休暇の取得率を向上させる。

令和3年度～ 計画的付与、アニバーサリー休暇など年次有給休暇取得の効果的な有給休暇取得促進について検討する。