

2021年12月1日
株式会社 Phoenix consulting

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

社員の働き方を見直し、仕事と生活の調和を図り全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間

2021年12月1日～2023年11月30日までの2年間

2. 計画内容

【次世代育成支援対策推進法に関する目標及び対策】

目標1：時間外労働削減の取り組みを多角的に推進する。

<対策>

- ・2021年12月～ 労務管理やタイムマネジメントに関するeラーニングの受講を推進する。
- ・2022年1月～ 毎月、長時間労働対象者の声掛け・注意喚起を管理職向けに行う。
- ・2022年4月～ 管理職への労務管理やタイムマネジメントに関する周知・啓発を行う。
- ・2023年3月～ 業務状況と業務プロセスについて、実態把握・分析を行う。
- ・2023年4月～ 実態把握・分析を通じて、課題があった場合は改善策を講じる。

目標2：社員の健康増進のために、健康に関するイベント施策を行う。

<対策>

- ・2022年1月～ 健康に関するイベント施策を検討する。
- ・2022年4月～ 実際に施策内容を決定、実施する。
- ・2023年4月～ 前年度のイベント実施結果をふまえ、継続的な健康増進のためにイベントや取り組みについて企画・改善、充実を図っていく。

【女性活躍推進法に関する目標及び対策】

目標1：年次有給休暇の取得率を10ポイント引き上げる。

<対策>

- ・2022年1月～ 全社員の年次有給休暇取得率を調査、取得率が低い社員の原因の分析を行う。
- ・2022年3月～ 管理職への有給休暇取得促進の啓発を促す。

- ・2022年4月～ 毎月、有給休暇取得の現状を管理職へ周知する。
- ・2023年4月～ 管理職から各個人への有給休暇取得啓発を徹底して行う。

目標2：男女共にキャリア形成と生活の両立・充実を図る。

<対策>

- ・2022年1月～ 「キャリアと育児の両立支援プログラム」及び「介護 wiiw コンシェルジュ」の活用を継続する。
- ・2022年2月～ 育児休業からの復帰社員を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント及び育成等に関する研修計画を策定する。
- ・2022年10月～ 若手の社員を対象としたキャリアと生活の両立を前提としたキャリア形成のための研修を開催する。
- ・2023年4月～ 意欲と職務遂行能力のある社員の積極的発掘と、選抜した人材に対し、サクセッションプラン（後継者育成計画）を作成して教育訓練を行う。

次世代育成支援対策法とは…

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から10年間かけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。仕事と生活の調和の更なる推進が必要であることなどから、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、新たな認定制度の導入など内容の充実を図るため、平成27年4月1日から改正の上、施行されています。

女性活躍推進法とは…

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためにつくられた、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律です（平成27年8月28日に国会で成立しました）。

女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が、事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられています。

一般事業主行動計画とは…

企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です。