

次世代育成支援対策推進法第12条に基づく次期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やすい雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する＞

- 全体計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日
- 周知方法 事業所内への掲示・備付け、HPでの公表
- 担当部局・担当者 経営企画部・部長 森 英貴

【行動計画策定指針の事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

a. 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

- 計画期間 令和2年4月1日～令和3年3月31日までの1年間
- 内容 目標1：現行実施している諸制度の情報提供・各種手続き併せて女性社員の母性健康管理についてのパンフレット等を作成して制度の周知を図る。
目標2：社員の勤務時間・休暇等に係る内容に関する規程および育児休業規程等の規程の見直しを行い、周知を図る。

b. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

- ① 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知
- ② 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し
- ③ 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し

- 計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日までの2年間
- 内容 目標1：育児休業規程の見直しとともに現行の15種という多岐に亘る各種申請届出様式の簡素化を図り、社内手続上においても取得しやすい環境整備に努める。
目標2：様々な業種で成立している事業であることに鑑みて、育児休業中の代替要員の確保または既存の業務内容・体制等の見直しを図ることで取得

者・各部署内の社員双方が育休取得による気後れや影響を感じないための環境整備に努める。

目標3：育児休業取得後の復帰に際して慣らし勤務等も含めて可能な限り個別事情を勘案した円滑な職場復帰を可能とするような制度を検討する。

c. 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の実施

① 女性労働者に向けた取組

- ・若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修
- ・従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組

② 管理職に向けた取組等

- ・育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

○計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間

○内容 目標1：子育て女性等のキャリア形成等について検討を行うにあたり、意見の聴取等を実施していく。

目標2：GNS調理、サービス部門等を中心に職域拡大や適正配置について検討・検証を行い、実働キャリア形成を図っていく。

目標3：育児休業や介護休業取得者の処遇等についての検討だけではなく、全社の人事評価制度や各種キャリア体系・基準等について更なる充実を図るべく多方面の制度調査、自社に合った制度再構築を行っていく。

d. 子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施

① フレックスタイム制度

② 始業・就業時刻の繰上げまたは繰下げの制度

○計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日までの2年間

○内容 目標1：多様な職種により構成されている就業状況を勘案しつつ、部門毎の特性に応じた制度を検討していく。具体的には本社部門においては1カ月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制度の併用等による就労に関する弾力的運用やフレキシブルタイムの拡大等について検討する。

目標2：社員の勤務時間・休暇等に係る内容に関する規程および育児休業規程等の規程の見直しを行い、周知を図る。具体的には現場における就業シフトの弾力的運用方法の検討およびパパママ育休プラスや小学校就学前の子を持つ社員が希望する場合に利用できる繰上げ・繰下げ制度等を検討する。

e. 労働者が子どもの看護のための休暇を取得するに際して、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入

○計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日までの2年間

○内容 目標：子の看護休暇として既に当該子1名につき1年に5日の適用期間を設定しているが、時間単位での取得・有給制度化について包括的に検討していく。具体的には、所定労働時間の2分の1単位での取得から1時間単位での取得について検討する。また、取得に際し有給化を検討する。

f. 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等諸制度の周知

○計画期間 令和2年4月1日～令和3年3月31日までの1年間

○内容 目標：従前の年金委員や健康保険委員、公正採用選考人権啓発委員の複数選任に加えて職場家庭両立推進者・機会均等推進責任者・短時間雇用管理者を選任し、各種法令や諸制度の周知を一層図れる体制づくりに取り組む。

g. 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

○計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間

○内容 目標：定年退職者の再雇用制度は既に実施しているが、出産や子育て等による退職者の再雇用については制度化していないため、多様な働き方についての明文化も含めて、総合的に検討を進める。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

a. 所定外労働の削減のための措置の実施

○計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間

○内容 目標：所定外労働の削減の目標として社員全員が毎月45時間未満となるように啓発し達成を目指す。

b. 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

○計画期間 令和2年4月1日～令和3年3月31日までの1年間

○内容 目標：労働基準法第39条第7項に定める10日以上年次有給休暇が付与される労働者に年5日の年次有給休暇を取得させることはもちろんのこと、労働者の心身のリフレッシュを図るためにも当該労働者以外に関しても各自の希望に応じた年次有給休暇取得を促し推進していく。

c. 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入

○計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間

- 内容 目標：労働者の業務種別や就業内容、個別の事情を勘案しつつ、安全衛生上、また機密情報の取扱いや取扱い環境について一定の条件が満たされた場合には在宅勤務等が可能となるよう、制度化を検討する。

2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

a. 地域において子どもの健全な育成の活動等を行うNPO法人等への労働者の参加を支援する等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

- 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間
- 内容 目標：例えば、子ども食堂のような子ども・子育て支援に関する地域貢献活動を推進していく。

b. 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施

- 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間
- 内容 目標：次世代を担う子どもたちに対して、生活の労働活動の繋がりについて理解を促したり、子どもたちの職業観の醸成に役立つことができるよう、子どもが保護者である労働者の働いている様子を実際に見ることができる、子ども参観日等の実施を検討する。

c. 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、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進

- 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間
- 内容 目標：多様な雇用、インターンシップ等を含めて若年者・高齢者・障がい者・外国人雇用等における就業機会の拡大、採用機会の確保等企業として必要かつ貢献できる活動においては推進していく。

d. その他

① 子どもの体験学習等の企画

- 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間
- 内容 目標：例えば、廃材を利用したものづくりや地産地消の農家等の取組み等、お取引先との相談事項でもあるが、子どもたちがビオについて理解を深めることのできる企画を検討し提供できるよう努める。

以上