

次世代育成支援対策推進法における行動計画

平成31年3月28日

株式会社 別大興産

代表取締役 伊勢戸英世

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援に貢献できる企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1) 計画期間

平成31年4月1日～平成33年3月31日

2) 内容

(従来からの取組)

- ・ 所定外労働時間の削減（ノー残業デー、長時間労働者へ総務部門による面談）
- ・ 従業員アンケートの実施
- ・ 男性育休の取得
- ・ 年次有給休暇取得促進のため、連続休暇制度を導入する
- ・ 年次有給休暇を利用し、当社グループ内各部門で実地研修が行えるようにする「社内インターンシップ制度」を導入する
- ・ メンタルヘルス対策として、総務部門のみの面談にとどまらず、産業医との面談を促進する。対象者については、月60時間以上の時間外労働を行った社員とする。
- ・ パート社員への面談、業務の棚卸、研修の実施
- ・ パート社員、アルバイト、派遣社員からの正社員への転換(随時)
- ・ 育児休業中の社員への面談、定期的なヒアリング実施(6ヶ月・9ヶ月・11ヶ月経過時)

(新規取組)

- ・ 企業主導型保育所の社内への周知と活用
- ・ 年5日の年次有給休暇付与のための管理体制の構築と計画的運用

3) 対策

□平成31年4月

- ・ 「連続休暇制度」、「社内インターンシップ制度」について、制度案内のメールを送る。
- ・ 新入社員への研修にて、時間内の業務を終わらせるための意識をもたせる。
- ・ 毎週日曜のノー残業デーの徹底のため毎週日曜日に全社へ「ノー残業デー」の旨のメールを送る。(随時継続)
- ・ 時間外労働を月ごとに集計し、該当者に対しては面談を行う(随時継続)
- ・ 従業員へ業務改善アンケートの送付
- ・ 年5日の年次有給休暇付与に関する社内周知と管理体制の構築

□平成31年5月

- ・業務改善アンケートの集計
- ・各事業所への監査の実施とフィードバック

□平成31年6月

- ・従業員満足度アンケートの実施
- ・業務改善アンケートの集計結果をもとに施策の検討
- ・パート社員への面談実施
- ・企業主導型保育園の内容の周知

□平成31年7月

- ・各事業所監査の実施とフィードバック

□平成31年10月

- ・全体研修の実施（健康診断の統計データの発表等）

□平成31年11月

- ・各事業所への監査の実施とフィードバック

□平成31年12月

- ・業務の棚卸の実施
- ・パート社員への面談実施

□平成32年1月

- ・平成31年1月～平成31年12月までの時間外労働、年次有給休暇取得率を集計し、次年度の削減目標等を設定する

□平成32年4月

- ・「連続休暇制度」、「社内インターンシップ制度」について、制度案内のメールを送る。
- ・新入社員への研修にて、時間内の業務を終わらせるための意識をもたせる。
- ・毎週日曜のノー残業デーの徹底のため毎週日曜日に全社へ「ノー残業デー」の旨のメールを送る。（随時継続）
- ・時間外労働を月ごとに集計し、該当者に対しては面談を行う（随時継続）
- ・従業員へ業務改善アンケートの送付
- ・年5日の年次有給休暇付与に関する社内周知

□平成32年5月

- ・業務改善アンケートの集計
- ・各事業所への監査の実施とフィードバック

□平成32年6月

- ・従業員満足度アンケートの実施
- ・業務改善アンケートの集計結果をもとに施策の検討
- ・企業主導型保育園の内容の周知

□平成32年7月

- ・各事業所監査の実施とフィードバック

□平成32年11月

- ・各事業所への監査の実施とフィードバック

□平成33年1月

- ・平成32月～平成32年2月までの時間外労働、年次有給休暇取得率を集計し、次年度の削減目標等を設定する

期間中、育児休業中の従業員に対し、6ヶ月・9ヶ月・11ヶ月経過時にヒアリングを実施する。