

有限会社 ベストライフ 行動計画

社員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい環境を作るとともに、男女ともが活躍できる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 4月 1日～令和 11年 3月31日までの5年間

2. 内容

女性活躍推進法に関する目標

目標1：希望者が育児休業を取得しやすい環境の継続と、男性の育児休暇の1名以上の実施

<対策>

令和 6年 6月～ 職員へのアンケートの実施

令和 6年10月～ アンケートの分析と問題点の検討

令和 7年 4月～ 男性育児休暇1名以上の実施

目標2：付与日数が10日以上を社員を対象に、年次有給休暇の取得の促進を図り、取得率60%以上をめざす

<対策>

令和 6年 6月～ 年次有給休暇の取得状況を個人にフィードバックし、管理職と情報共有する

令和 7年 1月～ フィードバック後の改善状況確認。希望する有給制度アンケート

令和 7年 4月～ アンケート分析し有効な有給取得制度、連続休暇を図る

次世代育成支援対策推進法に関する目標

目標3：地域の子供の施設見学及び近隣の学校の職場体験の受け入れを行う。

<対策>

令和 6年 6月～ 受入れ体制について検討開始

令和 7年 3月～ 施設での受入れ体制づくり開始

令和 7年10月～ 関係行政機関、学校との連携

令和 8年 8月～ 社員へ周知及びホームページなどによる取り組みの周知

令和 9年 6月～ 施設見学、職場体験の受け入れ開始

目標4：将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、計画期間内に、男性の育児休業取得率を50%以上とする。

<対策>

令和 8年 4月～ 育児休業制度の周知徹底（社内用パンフレットの作成掲示）

令和 8年 8月～ 管理職研修を実施し、部下の育休取得を支援する意識を醸成

令和 9年 8月～ 男性職員に対して1か月以上の育休取得を推奨する社内ルールを策定
令和10年 8月～ 育休取得率を毎年度集計し、社内に公表

目標5：フルタイム職員の月平均残業時間を計画期間内に前計画期間最終年度より10%削減する。ただし、感染症の蔓延や急な利用者対応など、突発的な事情により一時的に残業時間が増加する場合は、その要因を把握し適切に対応する。

<対策>

令和 8年 4月～ 事務作業のICT化を推進し申し送りや記録等事務作業時間を削減する
令和 8年 8月～ ノー残業デーを設定し管理者による定時退社の声掛けを徹底する
令和 9年 8月～ 実施状況を集計し、改善点を共有する
令和10年 8月～ 平均残業時間を3か月ごとに集計し、社内に公表