



次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画

2022年8月1日

株式会社 竹代

代表取締役社長

男女ともに次世代社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように計画し実施する。

1. 計画期間 2022（令和4）年8月1日～2025（令和7）年7月31日 3年間。

2. 当社の状況と課題

- ・ 出産に伴う退職者はゼロ。
支援制度利用について、女性は有効に活用している一方で、男性の利用者が低調。
支援制度の継続的なPRで、更なる制度の活用+職場の支援の社風づくりが必要。
- ・ 産後/育休明けの柔軟な勤務体系の、明確な制度化が必要。

3. 目標と取組内容・実施時期

<目標>

1. ワーク・ライフ・バランス支援制度周知率を80%まで引き上げる

<取組内容>

- ① ワーク・ライフ・バランス支援施策を制度化する。
(施策：産休、育児休業、パパ・ママ育休プラス、産後パパ育休、所定外/時間外労働の免除等)
- ② 全社員を対象に、Webツールを活用して、ワーク・ライフ・バランス支援制度の周知を図る。
- ③ ワーク・ライフ・バランス支援制度方針を、全社に発布。

<実施時期>

- 上記取組を、2022（令和4年）8月1日に実施する。
②に関しては、Webツールを通して、半年単位で発信する。

2. 次世代社員の半時間休暇利用率を20%まで引き上げる（次世代社員のうち、該当者の利用率）。

<取組内容>

- ① 半時間休暇を新設し、制度化する。
- ② 全社員を対象に、Webツールを活用して、半時間休暇取得促進の周知を図る。

<実施時期>

- 上記取組を、2022（令和4）年8月1日以降、実施する。

以上