

ソフト・ライフ株式会社

女性活躍推進法、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

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年8月1日 ～ 令和8年7月31日までの5年間
2. 目標と取り組み内容・実施時期

<次世代育成支援推進法に基づく目標>

産前産後休業や育児休業、育児休業給付、産前産後休業中及び育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和3年9月 ～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和4年1月 ～ 目標達成に向けて相談体制の整備、研修等の準備
- 令和4年5月 ～ 制度に関するパンフレットを作成し職員に配布
- 令和5年1月 ～ 研修の実施
- 令和5年12月 ～ 定期的な周知の実施

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、育児休業制度等の制度についてのパンフレットを作成し、全従業員に配布し制度の周知を図る。

<対策>

- 令和7年 9月 従業員のニーズの把握。
- 令和7年 11月 目標達成に向けて業務体制の検討。
- 令和8年 1月 制度に関するパンフレットを作成し従業員に配布。
- 令和8年 4月～ 従業員へ周知の実施。

計画期間内における男性の育児休業取得率を 50%以上とする

<対策>

- 令和7年 10月 各事業所における休業者の業務カバー体制の検討・実施
- 令和8年 4月 目標達成に向けて業務体制の検討。

フルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 45 時間未満とする

<対策>

- 令和7年 10月 管理職を対象とした意識改革のための社内研修を実施

- 令和 8 年 4 月 業務量の見直しと業務効率化などの取組実施
- 令和 8 年 10 月 各部署における問題点の検討及び研修の実施

<女性活躍推進法に基づく目標>

男女別の職種又は雇用形態の転換件数を 5 件以上とする。

<対策>

- 令和 3 年 9 月 ～ 実施内容について検討を開始する
- 令和 4 年 3 月 ～ 従業員のニーズ調査する
- 令和 4 年 7 月 ～ 転換体制の整備
- 令和 5 年 1 月 ～ 社内の転換