

次世代支援対策推進法に基づく行動計画 及び  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画の策定について

サンキ・ウエルビィ株式会社

全スタッフが働きやすく、仕事と子育てを両立させることができる環境をつくることによって、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します。

1. 計画期間

2019年4月1日～2024年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- 1) 女性の育児休業取得は例年100%に近い取得率となっているが、男性の育児休業取得が進んでいない現状があり、男性でも積極的に育児のための休暇取得を促進する必要がある。
- 2) 慢性的な人手不足により、所定外労働の削減が進んでいない。

2018年度の実績 月平均所定労働時間が20時間を超える正社員の率 12.92%  
〃 パート社員の率 2.50%

3. 目標と取り組み内容

- 1) 目標1 男性の子育て目的による休暇取得を促進する

① 2019年度～

- ・労働組合との連携により、「男性の育児休暇」取得が進まない原因を調査し、改善策を講じる。
- ・社長から「男性の育児休業」取得を応援するメッセージを発信する。
- ・子育て世代の社員へ「育児休業」に関するパンフレットを送付する。

② 2021年度

- ・男性の育児休業および育児を目的とする休暇取得にかかる制度を企画・検討する。

③ 2022年度

- ・男性の育児休業および育児を目的とする休暇取得にかかる制度を策定し、周知を図る。

④ 2023年度

- ・制度策定後の問題点を洗い出し、次期計画策定に繋げる。

- 2) 目標2 月平均所定外労働が20時間を超える正社員の率を10%未満に抑制する。

〃 パート社員の率を2%未満に抑制する。

① 2019年度～

- ・労働組合との連携により、サービス内容や職種別に所定外労働が発生する要因を調査する。
- ・社長から「所定外労働の削減」に向けた強いメッセージを発信する。

② 2021年度～

- ・所定外労働時間が発生する原因及び抑制のための成功事例を全社で共有し、業務見直しのマネジメントを徹底する。

③ 2022年度～

- ・パート社員の正社員登用を積極的に進め、偏りのない業務分担を図る。