

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

陽光ビルサービス株式会社

ワーク・ライフ・バランスの観点から、子育てを行う時期であっても仕事と家庭生活との調和を実現することができるよう、次のとおり行動計画を策定する。

【目標 1】 育児休業、子の看護休暇、年次有給休暇を取得しやすいよう、制度の趣旨・内容の周知及び休業・休暇を取得しやすい環境整備を進める。

【対策 及び 実施時期】

●令和5年4月1日～令和7年3月31日

①管理職・監督職研修等において育児介護休業法改正の趣旨、育児・介護休業に係る就業規則の趣旨・内容の周知、及び良好事例の水平展開を図る。

②タウンホールミーティングを部署ごとに定期的を開催する。

経営陣との懇談のなかで休業・休暇取得の障壁のなり得る課題について議論を深め、相互協力の促進、休業・休暇の取得を申し出やすい環境の整備を引き続き進めていく。

【目標 2】 仕事と子育てとの両立を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、各従業員の時間外労働を月20時間以下とする。

【対策 及び 実施時期】

●令和5年4月1日～令和7年3月31日

時間外労働の要因についての検討・協議を、各部署で引き続き行う。

既に令和4年12月より、全社各部署において曜日を定めて週1日のノー残業デーを導入しているところではあるが、引き続き業務の進め方・相互協力の工夫、また必要に応じて部署間・社外との調整等の対策を効果的に進め、より強固なワーク・ライフ・バランスの実現を図っていく。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

陽光ビルサービス株式会社

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨をふまえ、性別にかかわらず従業員が充実した職業生活を送ることができるよう、次のとおり行動計画を策定する。

【目標 1】 経営幹部育成のための研修について、希望者全員が受講可能な環境を整備する。

【対策 及び 実施時期】

●令和 5 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

経営幹部育成のための研修の実施をイントラネット上で周知し、職務経歴を勘案して会社から受講を勧奨する者、所属長から受講の推薦があった者に加え、一般従業員であっても希望する者についてはその受講を認めることとする。

なお、受講定員や勤務体制の課題等により希望者の一部が受講できなかった場合には、受講した者からの伝達研修等の機会を別途調整し、受講を希望する者全員にその内容の水平展開を図ることとする。

【目標 2】 ワーク・ライフ・バランス、及び心身の健康の保持増進の観点から、月 20 時間以下とする。

【対策 及び 実施時期】

●令和 5 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

①時間外労働の要因についての検討・協議を、各部署で引き続き行う。

既に令和 4 年 1 2 月より、全社各部署において曜日を定めて週 1 日のノー残業デーを導入しているところではあるが、引き続き業務の進め方・相互協力の工夫、また必要に応じて部署間・社外との調整等の対策を効果的に進め、より強固なワーク・ライフ・バランスの実現を図っていく。

②タウンホールミーティングを部署ごとに定期的に行う。

経営陣との懇談のなかで各部署の直面する課題、部署間・社外との調整について議論を深めていき、より効果的に業務を進めることで、従業員の心身の健康の保持と増進に繋げる。