

株式会社スマイルケア 行動計画

次世代育成支援対策推進法・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一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させ、性別にかかわらず、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整えるため、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間

令和8年10月27日～令和13年10月26日（5年間）

2. 当社の課題

- 男性労働者が少なく、配偶者の出産に伴い育児休業等の対象となる社員が限られています。対象者が出たときに、確実に制度を利用できるよう、個別の周知と働きかけの体制を整える必要があります。
- シフト勤務の職場であるため、欠員時にも時間外労働が過度にならないよう、業務体制を整える必要があります。
- 労働者の8割以上が女性の職場として、働き続けやすい環境づくりの一環で、年次有給休暇を取得しやすい職場風土を育てる必要があります。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 計画期間中に配偶者が出産した男性労働者がいた場合、その全員（100%）が育児休業又は育児目的休暇を取得できるよう、制度の個別周知と取得の働きかけを行う。

実施時期	取組内容
令和8年11月～	配偶者の妊娠・出産の申出があった男性社員に対し、育児休業（産後パパ育休を含む）と配偶者出産休暇の制度を個別に周知し、取得の意向を確認する。
令和9年4月～	育児休業制度、育児休業給付、配偶者出産休暇などをまとめた周知資料を作成し、全社員に配布する。
令和10年4月～	配偶者出産休暇の取得状況を確認し、取得しやすい職場環境づくりに向けた取組を検討する。

目標2 フルタイム労働者1人当たりの各月の時間外・休日労働時間を、全てのフルタイム労働者について45時間未満とする。

実施時期	取組内容
令和8年11月～	毎月の時間外・休日労働時間を事業所ごとに集計し、管理者会議で共有する。
令和9年4月～	月の時間外労働が一定の時間を超えそうな社員について、管理者がシフトの調整や業務の分担の見直しを行う。
令和10年4月～	育児休業・短時間勤務の利用者がいる部署について、代替要員の確保や業務体制の見直しを行う。

目標3 計画期間内に、年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

実施時期	取組内容
令和8年12月～	社員ごとの年次有給休暇の取得状況を把握し、管理者に共有する。
令和9年4月～	シフト作成時に年次有給休暇の取得予定を組み込み、計画的な取得を促す。
令和10年4月～	取得率が低い事業所に対して、原因を確認し、取得しやすい体制づくりを支援する。