

イノベーションに情熱を。  
ひとに思いやりを。



## 第一三共ヘルスケア 次世代育成支援 第6期行動計画

### 【行動方針】

第一三共ヘルスケアは、ワークライフサイクル支援の一つである「※次世代育成支援」が、社員個々人の能力を最大限に活かし「社員」と「会社」双方の成長につながると考え、積極的に支援していきます。

※次世代育成支援・・・国や自治体、企業が一体となり、次世代を担う子供や、子供を育てる家庭を支援する取り組みのこと

第一三共グループ方針にもとづき、第一三共ヘルスケア第6期行動計画を策定する  
 計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日（3カ年）

目標(大項目)	目標(中項目)	対策	行動計画 策定指針 該当箇所
<p>目標 1 制度を利用し易い環境づくり</p>	<p>&lt;目標1-1 &gt; 各層を対象とした「次世代育成支援に関する社会情勢」「子育て支援グループ方針」「第一三共グループ各種支援制度」の理解活動を目的とした周知啓発</p>	<p>&lt;対策1&gt; 新任マネジメント職を対象にマネジメント研修の実施</p> <p>&lt;対策2&gt; 制度利用者、上司を対象に育児支援面談を通じ制度内容の理解促進と制度目的の周知</p>	<p>1(1) ア、エ、オ、ス</p>
	<p>&lt;目標1-2&gt; 「仕事と育児の両立支援ホームページ～willie～」閲覧促進</p>	<p>&lt;対策1&gt; 制度改定内容をポータルに適切に反映し従業員へ周知</p>	<p>1(1) ア、エ、ス</p>

目標(大項目)	目標(中項目)	対策	行動計画策定指針該当箇所
<b>目標2</b> 多様性に対応した制度づくり	<b>&lt;目標2-1 &gt;</b> 育児支援制度に対し、モニタリングを行い、必要に応じて見直しを実施	<b>&lt;対策1 &gt;</b> 育児支援制度のモニタリング実施  <b>&lt;対策2 &gt;</b> 上記モニタリング結果を踏まえ、必要に応じた制度見直し	1(1) オ、キ、ク
	<b>&lt;目標2-2 &gt;</b> 社会ニーズ、会社ニーズ、社員ニーズの変化に応じた制度の見直しを必要に応じて実施	<b>&lt;対策1 &gt;</b> DSグループ内で連携し、社会ニーズ、会社ニーズ、社員ニーズの調査を実施  <b>&lt;対策2 &gt;</b> 上記調査結果を踏まえ、必要に応じた制度見直し	
	<b>&lt;目標2-3 &gt;</b> 子育てする従業員のスムーズな仕事復帰と家庭との両立のための対策推進	<b>&lt;対策1 &gt;</b> 事業所内保育所(KIDS GARDEN)の周知と利用促進  <b>&lt;対策2 &gt;</b> 育児休業からの復職者に対するマインドセットセミナーの実施	

目標(大項目)	目標(中項目)	対策	行動計画策定指針該当箇所
<b>目標3</b> 所定外労働時間削減と有給休暇の取得促進	<目標3-1> 所定外労働時間削減のための措置	<対策1> 長時間労働者への医師面接の徹底 継続  <対策2> 労働時間管理委員会を活用した時間外労働のモニタリング、アラートの実施	1(2) ア
	<目標3-2> 有給休暇取得促進のための措置  【数値目標】 ・リフレッシュ休暇(独自施策)取得を100%とする ・平均年次有給休暇取得率を70%以上とする	<対策1> 各種休暇促進策(有休取得促進日の設定、ライフイベント休暇等)の取得奨励継続  <対策2> 長時間労働者への過重労働防止休暇の取得奨励	1(2) イ
<b>目標4</b> 職場優先意識や固定的役割分担意識の是正	<目標4-1> ワークライフサイクルを推進し生産性向上の実現	<対策1> テレワーク制度の定着、モニタリングの実施  <対策2> 時間外労働の削減、休暇を取得しやすい環境の整備等、各種労働時間施策の推進	1(2) ア、エ
	<目標4-2> 性別に関わらず、社員一人ひとりが能力を発揮できるような職場環境作り	<対策1> 子が産まれた男性社員への上司による面談(会社制度説明)の実施	1(1) イ、エ 1(2) オ

目標(大項目)	目標(中項目)	対策	行動計画 策定指針 該当箇所
<b>目標5</b> <b>次世代育成支援対策</b>	<b>&lt;目標5-1&gt;</b> 若年者に対する職業訓練の実施	<b>&lt;対策1&gt;</b> インターンシップ等、就業体験機会の提供	2(5)