

一般事業主行動計画の公表について

次世代育成支援対策推進法とは

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成 17 年に施行された法律です。

この法律に基づき、企業・国・地方公共団体は次世代育成支援のために行動計画を策定することとされています。

女性活躍推進法とは

働く場面で活躍したいという希望を持つ女性が、個性や能力を発揮できる社会を実現するために成立した法律です。

この法律に基づき、企業・国・地方公共団体は女性の活躍推進のために行動計画を策定することとされています。

一般事業主行動計画とは

企業が次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づき、労働者の仕事と家庭の両立を図るために策定する計画です。

次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画(一体型)

女性が活躍でき、職員が仕事と子育てを両立させることができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

計画期間

2025(令和7)年4月1日から2030(令和12)年3月31日まで (5年間)

当法人の課題

- (1) 男女の平均継続勤務年数に差異はないが、継続勤務年数は短い。
- (2) 恒常的に正職員の残業時間がある。
- (3) 育児休業制度の利用者が少ない。

目標と取組内容・実施時期

・男女ともに平均勤続年数を13年以上とする。(女)

＜取組内容1＞ 長時間残業を削減するための意識啓発を行う。

- 毎年 4月～ 前年度の平均残業時間を事業所ごとに確認
- 毎年10月～ 前年度及び今年度上半期における平均残業時間の多い事業所及び個人残業時間の状況把握
- 毎年 3月～ 平均残業時間の確認及び評価の実施並びに翌年度の残業時間管理を設定

＜取組内容2＞ 有給休暇取得を推進する取組を実施する。

- 毎年 4月～ 前年度の有給取得状況を確認
- 毎年10月～ 上半期の有給取得状況を確認し、取得の促進
- 毎年 3月～ 有給取得状況に応じて計画的な取得を促進

・産後パパ育休や育児休業給付、社会保険料免除など制度の周知、情報提供を行う。(次)

＜取組内容＞

- 毎年 4月～ 法人内で定期的に相談窓口の周知を図る。
- 毎年10月～ グループ法人と合同で相談員研修を行い、各種制度の相互理解を深める。
- 毎年 3月～ 所属長(事業所長)向けに制度利用周知を行う。

※全職員の勤続年数 12年6ヶ月(男性 12年2ヶ月、女性 12年7ヶ月)