

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、個性や能力を發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。

次世代法に基づく行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

計画期間

2015(平成 27)年 4 月 1 日から 2025(令和 7)年 3 月 31 日

目標

- 1 妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のために設置した相談窓口の利用を促進する。
- 2 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間

2022(令和4)年4月1日から2025(令和7)年3月31日

目標

・男女ともに平均勤続年数を12年以上とする。

取組内容と実施時期

取組1:長時間残業を削減するための意識啓発を行う

- 令和4年4月 前年度の平均残業時間を事業所ごとに確認
- 令和4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の状況把握
- 令和5年3月 第3四半期までの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2:有給休暇取得を推進する取組を実施する

- 令和4年4月 前年度の有給取得状況を確認
- 令和4年10月 上半期の有給取得状況を確認し、取得の促進
- 令和5年3月 有給取得状況に応じて計画的な取得を促進

※上記の取組みについては、計画期間中、毎年度行う。