

一般事業主行動計画(次世代育成対策及び女性活躍推進対策)

【計画期間】 2024年4月1日～2029年3月31日

次世代育成支援対策推進法及び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き、すべての社員が仕事で能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭生活を両立させることができる働きやすい職場環境をつくるため、以下のとおり行動計画を策定する。

目標 1 次世代育成支援及び女性活躍推進を目的として、妊娠中の社員及び子育てを行う社員等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境を整備する。
※育児休業取得率 男性20%以上 女性100%を数値目標とする

- ☐ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇など諸制度について周知する。
- ☐ 産前・産後休暇を取得する女性社員を対象に、妊娠中や出産後の女性社員の健康の確保に関する諸制度について周知する。
- ☐ 配偶者が出産した社員を対象に、子育て目的の休暇の取得を推奨する。特に配偶者の出産時に取得できる慶弔休暇の取得率について行動計画期間中の取得率100%を目標として取り組む。
- ☐ 育児を行う社員の始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げが可能となる制度構築に関する取り組みを行う。
- ☐ 職業生活と家庭生活との両立支援に関する制度について、全社員に対する周知を徹底する。
- ☐ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性社員を対象としたキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の制度構築に関する取り組みを行う。

目標 2 次世代育成支援を目的として、働き方の見直しに資する多様な労働条件を整備し、諸制度の運用を促進する。

- ☐ ゴールデンウィーク、年末年始など長期休暇と組み合わせた休暇の取得の啓発、年次有給休暇の計画的な付与など、年次有給休暇の取得を促進する。
- ☐ 妊娠・育児・介護・疾病等と仕事の両立、社員のワーク・ライフバランスの充実、業務の生産性・効率性の向上等を目的として、多様な働き方が可能な勤務制度構築に関する取り組みを行う。

目標 3 女性活躍推進を目的として、人材の配置・育成・教育訓練に関する取り組みを推進する。

- ☐ 従来、男性の比重が高い職場への女性社員の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与を通じた人材育成を行う。

目標 4 女性社員の管理職への登用及び人材育成を促進し、管理職に女性1名以上登用する。

- ☐ 次世代育成支援及び女性活躍推進に係る諸制度の運用を通じて、社内の意識改革を図るとともに、女性リーダー層や若手女性社員に対して各種研修、教育機会への参加を奨励し、管理職への登用を進める。