

松原社会保険労務士事務所

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年7月10日～2029年7月9日

2. 目標と取組内容・実施時期

<次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標>

目標1

職員1人あたりの年次有給休暇取得率を70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2024年8月～ 職員の毎月の年次有給休暇取得率を代表者が中心となって把握する。
- 2024年11月～ 年次有給休暇の取得率が70%未満の職員に対し、当該休暇の積極的取得を周知する。
- 2025年4月～ 年次有給休暇の完全取得を目指して業務体制の見直しなどを行っていく。

<次世代育成支援対策推進法に基づく目標>

目標2

将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、育児休業等の制度
についてのパンフレットを作成し、全社員に配布し制度の周知を図る。

<実施時期・取組内容>

- 2024年8月～ 全職員へのアンケート調査、検討開始
- 2024年10月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布。事務所全体での所内研修の実施

<女性活躍推進法に基づく目標>

目標3

女性パート職員について、毎年30%の正社員転換を促進する。

<実施時期・取組内容>

- 2024年10月～ 女性パート職員との正社員転換に関する面談の実施。
- 2024年10月～ 女性パート職員を対象とした「年収の壁」勉強会等の実施。
- 2025年4月～ 女性パート職員と個別面談を実施し、正社員転換の打診。
子育ての状況をヒアリングしながら、計画期間内に順次、正社員転換を実施。