

次世代育成支援対策推進法および
女性活躍推進法に基づく「行動計画」の策定について

2022年 4月 1日
労働金庫連合会

少子化問題への対応として、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備すべく、国、地方公共団体、事業主それぞれの果たすべき役割等を定めた「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が2003年に公布されました。企業はこの法律に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等について「一般事業主行動計画（行動計画）」を策定することとされており、本会は2005年から行動計画を策定しております。

また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、2015年9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が公布され、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が義務づけられました。

両行動計画は重複する取組領域があることから、本会では一体の行動計画を策定しておりますが、行動計画の期間終了に伴い、改めて次のとおり行動計画を策定し、取組みを推進することといたしました。

行動計画

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 目標

職員全員が働きやすい環境を整備することにより、職員が仕事と育児・介護を両立させることができ、男女共に職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

3. 行動計画（次世代育成支援対策推進法第8期／女性活躍推進法第3期 行動計画）

行動計画	目標
男性の育児休職・関連休暇の取得促進	初年度：制度周知、利用促進 次年度：育休30%、関連休暇80% 最終年度：育休50%、関連休暇100%
「仕事と育児・介護の両立」に関する研修受講	受講率70%以上（年1回実施）
年間48回以上のノー残業デー設定・実施	最低実施率50% 全体の実施率70%以上
年3回の「年休取得強化月間」の設定・実施	最低実施率50% 全体の実施率70%以上
5営業日以上連続休暇の取得	組合員100% 全体の取得率80%以上

以上