

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

エフォーテクニカは、女性が活躍でき、社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おこなうため、「一般事業主行動計画」を策定しました。

（1）次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を整えるため、国、地方公共団体、企業が一体となって子育て支援に取り組むことを促す法律です。具体的には、労働時間の短縮や育児休業制度の整備など、仕事と子育ての両立を支援するための行動計画を策定・実施することが企業に義務付けられています。この法律により、子育て世代が安心して働き続けられる社会を目指しています。

（2）女性活躍推進法とは

女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活で活躍できる社会の実現を目指す法律です。国、地方公共団体、企業は、女性の採用比率や管理職比率、勤続年数の男女差などについての実態を把握し、課題を解決するための行動計画を策定・公表することが義務付けられています。これにより、女性の能力を活かした多様な働き方を促進し、経済の活性化や社会全体の生産性向上につなげることを目的としています。

（3）一般事業主行動計画とは

企業が社員の仕事と子育ての両立、および女性の活躍を推進するために策定する計画です。具体的には、労働環境の整備や多様な働き方の導入、女性の採用・管理職登用の目標設定など、自社の課題を分析して具体的な数値目標と取り組み内容を定めます。策定した計画は、社内外に公表し、社員への周知と労働局への届出が義務付けられています。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社 エフオーテクニカ

女性が活躍でき、社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する。

1. 計画期間 令和6年 4月 1日～ 令和9年 3月 31日までの 3年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、有期雇用契約の女性従業員の正社員登用を5名以上行う。
「女性活躍推進法」

<対策>

- 令和7年 1月～ 有期契約社員から正社員登用を行うことを全事業所において揭示物などで周知し、登用を希望するものを募る。
- 令和7年 2月～ 希望したものに対し上長のものが面接を実施し、総合評価で80点以上のものを正社員登用候補として役員会に推薦する。
- 令和7年 3月～ 役員会の承認をもって正社員登用することを判断する。

目標2：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性従業員・・・・期間内に1人以上取得すること
「次世代育成支援対策推進法」

<対策>

- 令和6年 4月～ 男性従業員も育児休業を取得できることを周知するため、管理職に対して管理職の会議にて案内を実施する。
- 令和6年 8月～ 男性の育児休業を推奨する旨を社内掲示板で周知する。
対象の男性従業員にパンフレット等を渡して、育児休業の取得を促す。

目標3：計画期間内に、全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり
平均 年間8日以上とする。
「女性活躍推進法」「次世代育成支援対策推進法」

<対策>

- 令和6年 4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和6年 8月～ 管理職の会議にて取得状況を報告し、計画的な取得に向け、
取得促進のための取組を開始