

一般財団法人大阪建築技術協会

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

男女を問わず職員其々が仕事と生活の調和を図ることのできる、働きやすい職場環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4年4月1日～令和8年3月31日

2. 当協会の現状

- (1) 育児休業制度は整備しているものの、利用者が少ない。
(過去5年間 取得者数/対象者＝男性0名/5名 女性2名/2名 [人数は延べ人数])
- (2) 育児休業制度の積極的な利用を促す啓発が十分ではなかった。
- (3) 育児休業に関する各制度の対象者要件を平成30年4月以降改正していないため利用者のニーズに対応できていない(例:育児短時間勤務の対象は3歳までの子を持つ職員)。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 (女性活躍推進法に基づく目標)

男女ともに育児休業取得率[※]を100%にする。

※取得率＝利用者数/対象者数

<実施時期・取組内容>

- ・令和4年5月～ 育児休業取得促進のためのポスター・パンフレット等の作成・掲示や社内メール等により周知する。
- ・令和4年6月～ 育児休業制度の内容について職員研修を行う。
- ・令和4年8月～ 管理職に対し、育児休業制度の研修を行う。

目標2 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

育児休業に関する諸制度の利用にかかる子どもの年齢要件を拡大する。

例: 育児短時間休暇を取得できるのは、現行制度では、3歳までの子を持つ職員

<実施時期・取組内容>

- ・令和4年4月～ 当協会の育児休業諸制度の見直しを行う。
- ・令和4年12月～ 育児・介護休業等規程を制度の見直しに合わせ改正する。
- ・令和5年1月～ 社内ポータル(サイボウズ)に掲示し、職員への周知を行う。
- ・令和5年3月～ 対象職員に制度資料を配布し利用の啓発を行う。