

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法という）および次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という）に基づき、「一般事業主行動計画」を策定しましたので公表します。

当社は、2020年9月1日以降、「次世代法」に基づく一般事業主行動計画と、2020年10月1日以降、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定しております。

女性活躍推進法とは

「女性活躍推進法」は、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ことを目的として制定された法律です。

「女性活躍推進法」では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、または雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施することが求められています。

次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として制定された法律です。

「次世代育成支援対策推進法」では、この目的を達成するために、国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにし、それぞれの立場で計画的かつ集中的に次世代育成支援対策に取り組むことが求められています。

一般事業主行動計画とは

「女性活躍推進法」は、常時301人以上、「次世代育成支援対策推進法」は、常時101人以上の労働者を雇用する企業に対して、「一般事業主行動計画」の届出・公表・従業員への周知を義務づけています。さらに、「女性活躍推進法」では、女性の活躍に関する状況の情報公表が義務づけられています。

女性活躍推進法および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」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境および子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、その計画期間・目標・達成のための対策と実施時期を企業の実情に応じて策定するものです。

サンワックス 一般事業主行動計画

全ての社員が仕事と家庭の調和を図り、長く勤められる働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

女性活躍推進法

1. 計画期間 令和2年10月1日～令和5年8月31日（3年間）

2. 内容

■目標1

- ・正社員（本社）に占める女性の割合を30.0%以上にする

<対策>

- ・短時間雇用で採用した労働者を、活躍に応じて、途中で正社員化できる仕組みの運用
- ・育児・介護を理由とする退職者に対する再雇用する仕組みの運用
- ・女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報

■目標2

- ・全社員の所定外労働時間を月平均20.0時間以内とする

<対策>

- ・令和2年9月～ 調査を実施し、状況を把握
- ・令和2年12月～ 社内検討委員会での検討開始
- ・令和3年3月～ 部署ごとの残業時間数を毎月集計し、共有し、対策を実施する

3. 状況

■経過

- ・正社員（本社）に占める女性の割合 23.7%・・・9名（38名中）：令和3年4月現在

次世代育成支援対策推進法

1. 計画期間 令和2年9月1日～令和5年8月31日（3年間）

2. 内容

■目標1

- ・育児介護休業法に基づく育児休業等などの諸制度の周知

<対策>

- ・令和2年9月～ 毎年1回および諸制度改定時に社内報や勉強会などで情報提供を行う

■目標2

- ・所定外労働の削減のための措置の実施

<対策>

- ・令和2年9月～ 調査を実施し、状況を把握
- ・令和2年12月～ 社内検討委員会での検討開始
- ・令和3年3月～ 部署ごとの残業時間数を毎月集計し、共有し、対策を実施する