

企業年金連合会 一般事業主行動計画

<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>

職員が仕事と家庭（子育て等）を両立させることができ、職員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間

2. 目標

目標1：計画期間内の男性の育児休業取得率50%を目指す

(計算方法：男性職員の育児休業取得者÷配偶者の出産を申し出た職員数×100(%))

<実施時期・対策内容>

毎年4月・10月	子育てに関する制度を全職員にメール等にて周知する
令和4年10月以降	男性の育児休業取得への理解を深める研修を実施する ※2年目以降は、新規採用者を対象に実施
随時	配偶者の出産を申し出た職員に対し個別に制度を説明する

目標2：年次有給休暇取得率70%を目指す

(取得率=取得日数/付与日数(繰越日数を含まない))

<実施時期・対策内容>

毎年4月	年次有給休暇取得状況(前年分)を把握する 所属長は所属部署以外の取得状況も把握の上、各センター・部において適宜取得の推進を図る
毎年6月	年5日の年次有給休暇取得義務および年次有給休暇の取得奨励を周知する
毎年7月・10月	勤怠管理部署は所属長へ取得状況のフィードバックを行う
毎年1月	年5日の年次有給休暇取得義務の周知と併せて連休を利用したプラスワン休暇等の奨励を周知する

目標3：時間外勤務の抑制及びノー残業デーの徹底を図る

<実施時期・対策内容>

令和4年4月	部署ごとのノー残業デーを確認し、周知する
令和4年5月～8月頃	労務管理やタイムマネジメントに関する研修を実施する
毎月	労務管理者は時間外勤務(休日勤務を含む)の時間数を把握する

<女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画>

男女ともに職員が活躍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4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標：計画期間内に課長以上の女性管理職を2人以上登用する

<実施時期・取組内容>

令和4年6月～ 管理職候補となる女性職員に対して管理職育成研修を実施する

<女性の活躍に関する情報公表>

管理職に占める女性職員の割合※	18.5%
-----------------	-------

※令和4年3月1日現在