

一般事業主行動計画

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画

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に基づき、「一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）」を策定しましたので公表します。

行動計画の内容については、「株式会社フタバ 行動計画」をご覧ください。

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、2015年に制定された法律で、2026年3月31日までの時限立法です。

「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、次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ育つ環境を作ることを目的として、2003年に制定された法律で、2025年3月31日までの時限立法です。

「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」の改正により、「女性活躍推進法」は2022年4月以降常時101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

「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開が義務付けられています。

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および労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、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ついて、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。

株式会社フタバ 行動計画

1. 計画期間（第7期）

2023年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

女性労働者数が少ない。

女性管理職層が不足している。

育児や介護のための制度の利用率が低い。

3. 取組内容

女性採用者の拡大および女性従業員のキャリア形成支援体制の構築

目標1：正社員における女性労働者の割合を17%以上とする。【女性活躍推進法】

<対策>

2023年4月～ 会社案内や会社説明会等に社内で活躍している女性従業員へのインタビューを通じ、会社のPRを実施する。

2023年10月～ 女性のためのキャリア形成支援策を検討・実施する。

男女ともに育児や介護と仕事を両立できるよう職場環境を整備

目標2：男女ともに育児や介護と仕事を両立できるよう職場環境を整備する。【次世代育成支援対策推進法】

<対策>

2023年4月～ 育児休業制度について、利用しやすい制度への改定を検討する。

2023年10月～ 育児や介護のための制度の周知活動を実施する。

管理職研修を実施し、育児関連制度の周知徹底および女性活用に対する意識の醸成を行う。

育児や介護による休職・復職者を持つ上司に対する適切なマネジメントを実施する。

女性の活躍に関する状況の情報公表

2022年12月31日現在

2022年1月～12月の1年間で採用した労働者の内、正社員に占める女性労働者の割合
33.3%

男女の平均継続勤務年数の差異

男性 13.45年 女性 7.35年