

全国農業協同組合中央会 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、女性職員がライフステージに応じて個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和5年4月1日～令和10年3月31日

2. 内容：

目標1「仕事と育児の両立支援に向けた取り組み」

対策：育児休業取得者に対する十分な情報提供（※3）

職場の理解促進に資する育児関係諸制度等の周知（令和5年度～）

目標2「ワークライフバランスの実現に向けた取り組み」

対策：時短正職員制度あるいは時差出勤など柔軟な働き方に資する制度等の実施

（令和5年度～）

目標3「育児休業中の能力開発支援」

対策：育児休業期間中の職員への特別な自己啓発助成の実施

（令和5年度～）

目標4「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境を整備する」

「男性職員の育児休業取得率 15%以上（事象発生時）」

対策：育児・介護休業取得者予定者に対する十分な情報提供（※4）

（令和5年度～）

目標5「労働者1人当たりの月平均時間外労働を45時間未満とする」

対策：時間外労働の事前申請・事前承認の徹底強化（※5）

（令和5年度～）

（※1）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

常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。（法12条1項）

（※2）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（令和4年4月1日より届出義務化）

一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。（法8条7項）

(※3) 育児休業等に際して事業主が講ずべき措置等（育児介護休業法より抜粋）

（育児休業等に関する定めへの周知等の措置）

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(※4) 令和3年6月育児・介護休業法改正ポイント（令和4年4月1日より段階的に施行）

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

(※5) えるぼし認定評価項目（一部抜粋）

③労働時間等の働き方

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

以上