

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

当社は、次世代育成支援対策推進法（注1）に基づき、下記のとおり一般事業主行動計画（注2）を作成しました。

従業員の皆さんは、育児休業制度の内容を今一度ご確認いただくとともに、当社の行動計画の達成に向けご理解とご協力をお願いします。

注1：少子化対策として、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ために平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むために作られた時限立法ですが、平成26年4月の法改正により、令和7年3月31日まで10年間延長されました。

注2：次世代育成支援対策推進法に基づき、平成23年4月1日から従業員101人以上の企業は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて行動計画を策定し、都道府県労働局に届出る義務があります。

当社の行動計画

1. 計画期間

令和5年4月1日～令和7年3月31日までの2年間

2. 目標

① 計画期間内に育児休業等(短時間勤務を含む)の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員：計画期間内に50%取得すること

*前計画期間(令和3年4月1日～令和5年3月31日)の取得実績：42%

女性従業員：取得率を100%継続すること

*前計画期間(令和3年4月1日～令和5年3月31日)の取得実績：100%

【対策】

社内ホームページ等を通じ以下の点について周知を図る。

- ・育児に関して従業員が利用できる諸制度及び必要な手続き
- ・男性従業員も育児休業を取得できること

② 年次有給休暇の取得促進を図る。

【対策】

年度カレンダー制定時に年休奨励日を2日以上設定する

③地域の若年者に対し就業体験機会や知識を提供する。

【対策】

- ・ 高校生・高専生・大学生のインターンシップ受入
- ・ 地域の小中学生を対象にした工場見学の受入

《添付書類》

育児中の従業員が利用できる諸制度について 1部

以上

育児中の従業員が利用できる諸制度について

1. 育児休業制度及び育児休業中の処遇について

育児休業制度の概要は、次のとおりです。

育児休業は、男性の方も取得することができます。

具体的な要件・手続き等については、NAM-GA4 1 1 0 1 「育児休業および育児を行う従業員に関する取扱要領」を参照ください。

1) 対象者

①育児休業の対象者は、次のいずれにも該当する者です。

- ・1歳未満の子（養子を含む）を養育する者であること
- ・引き続き雇用された期間が1年以上の者であること
- ・有期契約従業員にあっては、子が1歳6ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

②上記①に該当する者から育児休業の申し出があった場合であっても、1年以内（一定の要件を満たす者は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかでない者については、育児休業をできません。

2) 育児休業期間

①育児休業期間は、当該子の1歳到達日（1歳の誕生日の前日）までです。

②両親がともに育児休業を取得する場合は、当該子の1歳2か月到達日まで取得できます。

※父親・母親が取得できる休業期間の上限は、それぞれ1年間（母親の場合は産後休暇と合わせて1年間）です。

③当該子の出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合は、再度、育児休業を取得することができます。

④当該子の1歳到達日において両親のどちらかが育児休業を取得しており、かつ保育所に入所できない等の要件を満たす場合は、1歳6ヶ月到達日まで育児休業を取得することができます。

⑤当該子の1歳6ヶ月到達日において両親のどちらかが育児休業を取得しており、かつ保育所に入所できない等の要件を満たす場合は、2歳到達日まで育児休業を取得することができます。

3) 育児中の労働条件の制限について

①小学校就学前の子を養育する者が希望する場合は、1カ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働（休日労働を含む）を命じることはありません。

※引き続き雇用された期間が1年以上であることが必要です。

※事業の正常な運営に支障がある場合を除きます。

②小学校就学前の子を養育する場合は、深夜勤務をさせることはありません。

※引き続き雇用された期間が1年以上であること及び同居家族について一定の要件を満たすことが必要です。

③3歳に満たない子を養育する者が希望する場合は、短時間勤務の取扱いを受けることができます。また、希望する場合は時間外労働（休日労働を含む）を命じない取り扱いを受けることができます。

※フレックスタイム制度対象者については、フレックスタイム制度が適用されます。

4) 育児休業の賃金取扱い

- ①休業期間中、賃金は一切支給しません。
- ②調査期間中の休業期間に係わる一時金については、一般支給要領を準用して算出した金額（成績係数、勤怠係数は1とする）の20%相当額を支給します。
- ③昇給時の休業期間に係わる勤怠は、欠勤として扱います。
- ④退職金及び年次有給休暇の付与に当たっては、通常勤務とみなします。
- ⑤労働保険・社会保険の被保険者資格は、休業中も継続します。

5) 職場復帰支援等

- ①育児休業が終了した場合には、復帰後、必要に応じて職場内研修を行います。
- ②職場復帰に際しては、当該従業員ごとに育休復帰プランを作成し、同プランに基づく措置を行います。

6) その他

育児休業中及び育児休業後に、以下の公的給付及び社会保険の特例措置を受けることができます。申請手続きは、本人に代わって会社が行いますので、詳細は各事業所の社会保険担当者にお問い合わせください。

- ①育児休業中は、雇用保険から育児休業給付金として育児休業開始から6カ月までは休業開始前賃金の67%相当額、それ以降は50%相当額が支給されます。
- ②育児休業中は、健康保険と厚生年金の保険料を免除できます。
- ③育児休業等を終了した後に収入が低下した場合、標準報酬月額を変更できる場合があります。
- ④3歳未満の子を養育する期間中の標準報酬月額が、当該子を養育することとなった前の標準報酬月額より下がった場合、被保険者が申し出をすれば、年金額計算時に従前の高い標準報酬月額を使用できる場合があります。

2. 看護休暇について

看護休暇制度の概要は、次のとおりです。

具体的な要件等については、NAM-GA 4 1 1 0 1 「育児休業および育児を行う従業員に関する取扱要領」を参照ください。

1) 対象者

従業員が養育する小学校入学前の子が負傷した場合、若しくは疾病にかかった場合、又は予防接種・健康診断を受けさせる場合に、当該子の世話をを行う従業員が対象になります。

2) 取得日数

- ①従業員が養育する小学校入学前の子 1 人につき、年間 10 日を限度として取得できます。
- ②看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得できます。

3) 看護休暇中の賃金等の取扱い

- ①休暇期間中は、賃金は一切支給しません。
- ②一時金の休暇期間に係わる勤怠は、欠勤として取扱います。
- ③昇給時の休暇期間に関する勤怠は、欠勤として取扱います。
- ④退職金及び年次有給休暇の付与に当たっては、通常勤務とみなします。

育児休業及び子の看護について、相談したいことがある場合には、業務管理部総務/人事グループにお尋ねください。

以上