

次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画、 第9期策定について

厚生労働省の定める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の提出が事業規模によって義務付けられています。

パルシステム千葉では第8期事業主行動計画（2019年11月1日～2021年10月31日）に基づき、雇用環境整備を進め、男性の育児休業取得者についても実績をつくることができました。また、次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、子育て支援に積極的に取り組む「くるみん認定」を受けました。

尚、第9期事業主行動計画については、改めて以下の通りに策定をしています。



計画期間	2021年11月1日～2023年10月31日の2年間
目標 1	女性職員の育児休業取得率は100%推進を維持します。 また、男性職員が積極的に育児に関われる環境を整備します。
対策	<ul style="list-style-type: none">● 計画期間中、女性の育児休業取得率は100%を維持し、男性の育児休業を取得する職員の割合72%を目指します● 女性、男性の育休取得推進の周知を組織内に広報します。
目標 2	有期雇用職員を含む全職員の年次有給休暇取得率を向上させます。
対策	<ul style="list-style-type: none">● 年次有給休暇の取得状況を把握し、管理者による適正な管理ができるようにします。● 有休付与の60%以上の取得率を目指します。
目標 3	子どもが実際に働いている親の姿を見ることができる「子ども参観日」を実施します。
対策	<ul style="list-style-type: none">● 子ども参観日を1回以上開催します。● 組織内の周知と広報を実施し参加者を募ります。● 参観日の実施後は、子ども参観日の様子がわかるよう組織内に周知します。

令和3年11月1日

生活協同組合パルシステム千葉

（※）次世代育成支援対策推進法…少子化対策の一環として、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の環境整備を行うことを目的とした法律です。