

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

令和6年10月21日策定

計画期間 令和6年11月1日 ～ 令和9年10月31日

規定整備の状況

- ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度→有
- ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度→有

一般事業主行動計画を外部へ公表した日 令和6年11月10日

一般事業主行動計画の外部への公表方法 自社のホームページ

一般事業主行動計画の労働者への周知の方法 事業所内の見やすい場所への掲示

次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定→未定

次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定の申請をする予定→未定

次世代育成支援対策の内容として定めた事項

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備の取組みの実施。→育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、取組の実施。→育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、取組の実施。→女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組

育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知→出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

働き方の見直しに資する多様

時間外・休日労働の削減のための措置の実施

年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着

次世代育成支援対策に関する事項

若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

有限会社弘正 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 男女ともに全社員が活躍できる

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。

令和4年3月15日策定

1. 計画期間 令和4年4月1日～ 令和7年3月31日

2. 当社の課題

当社は、既に正社員の7割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。

3. 目標

女性管理職（主任以上）を各老人ホームに一人以上配属する。（女性割合 40%以上）

<実施時期・取組内容>

● 2022 年 4 月～現在の女性管理職をロールモデルとする女性管理職育成ガイドラインの作成を開始する。

● 2022 年 10 月～現在の女性管理職より育成担当者の研修を実施、評価後を任命。

● 2023 年 4 月～ガイドラインによる育成研修の開始し、評価を実施。

● 2024 年 4 月～評価後、代表取締役役に推薦。副主任・副施設長としての配属・実務開始。

● 2024 年 7 月～副主任・副施設長代理としての配属・実務開始。

● 2025 年 4 月～最終評価後、合格者は主任・副施設長に昇格。