

2024年4月1日

福岡商工会議所

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

職員が仕事と子育て・介護の両立を図るとともに、全職員の仕事と生活の調和を尊重し、多様な人材が健康でその能力を最大限に発揮し続けられるよう労働環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年 4月 1日～2029年 3月31日までの 5年間

2. 計画の内容

目標1：職員の仕事と生活の両立を支援する労働環境を整備します

<取り組み内容>

- ・時差出勤や各種休暇制度等を積極的に活用し、多様な働き方を創出する。
- ・ノー残業デーの強化と取得率の向上を推進し、仕事と生活の調和を尊重する。
- ・正職員一人当たりの各月毎の法定時間外労働時間を、管理職・非管理職ともに－5.0%以上とする。
- ・時間外労働時間の把握だけでなく、総労働時間との関係を含めて分析を行い、部署毎・個人毎の業務量や仕事の負荷などの実態を把握し、職員の過重労働防止および業務の平準化を図る。
- ・時間外労働の適正管理及び縮減に向けた職員の意識醸成を図る。

目標2：性別を問わず子育てや介護支援制度の取得促進と、制度に対する理解を深めます

<取り組み内容>

- ・所内システム等を通じて、育児や介護に関する各種支援制度の周知を図る。
- ・希望する全ての職員が、出産・育児を理由とする休業・休暇を取得できるよう職場環境を整備する。また、特に男性の育児休業取得者を増やし、男女合計での育児休業取得率を10%以上増加させる。
- ・看護休暇や介護休暇の取得率向上を目指し、子育て・介護と仕事の両立に対する理解促進に向けた意識啓発を図る。
- ・育児休業職員や介護休業との定期的なコミュニケーションを図り、円滑な復帰を促す。

目標3：結婚、出産、子育て、介護等による退職者の再雇用制度を新設します

<対策>

- ・結婚、出産、子育て、介護等により退職した職員が、生活環境の変化によって再び就業が可能となった際に、再度雇用するための制度を設定する（カムバック制度）。また、該当者に当制度を周知し、希望者は面接などを経て雇用する。