

一般事業主行動計画を策定しました。

このたびエバプラは、「一般事業主行動計画」を策定し、3月 25日埼玉労働局に届出を行い、4月 1日から計画期間をスタートさせました。

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、社員が仕事と子育てを両立させながら、女性の活躍推進の取組を着実に前進させ、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備に取組もうというもので、事業主が行動計画を策定するというものです。

女性活躍推進法は101人以上300人以下の企業は努力義務、次世代法に関しては100人以上の企業は義務化。2022年4月にはどちらも義務化になります。

エバプラでは、社員や女性社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和をはかりながら、長期間働くことのできる環境整備や人材育成のプログラムを盛り込んでいます。

株式会社エバプラ 行動計画

作成：令和 4年 3月 25日

公表：令和 4年 4月 1日

いま福祉業においては、人材の確保が大きな課題となっています。エバプラでは、次世代育成対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図りながら、長期間働くことができる環境整備と人材育成のための充実を図るとともに、女性の力が十分に発揮できる職場環境の実現を目指して、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 有給休暇の取得率。
- (2) 育児や介護のための制度は充実しているものの、効果的に活用されていない。
- (3) 雇用を創出する取り組みが弱い。

3. 目標と取組内容・実施期間

◆次世代育成支援対策推進法関連

目標1 年次有給休暇の平均取得日数を5.0から6.0に引き上げる。

<対策>

- 2022年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 2023年4月～ 年次有給休暇の取得しやすい環境づくり
- 2024年4月～ 年次有給休暇取得に関する管理職への啓発
- 2025年4月～ 前年度有給取得状況の把握
- 2026年4月～ 所属長への呼びかけ等を行い取得促進への啓発を行う
- 2027年4月～ 年次有給休暇取得状況の確認とさらなる啓発

目標2 育児・介護休暇制度を効果的に活用できるようにする

<対策>

- 2022年4月～ 育児・介護休暇制度に関する状況把握
- 2023年4月～ 育児・介護休暇制度に関して管理職への周知
- 2024年4月～ 社員に対して、育児・介護休暇制度の周知

2025年4月～ 育児・介護休暇制度に関する状況把握

2026年4月～ 育児・介護休暇制度の活用と促進

◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関連

目標1 働きやすい職場環境づくりを行い、長期に働いてもらえるようにする

<対策>

2022年4月～ 女性が活躍できる職場であることを求職者に向けた広報

2023年4月～ 職場の業務状況の把握

2024年4月～ 状況を把握した結果をもとに課題について検討

2025年4月～ 課題となった事象の改善を実施

2026年4月～ 改善後、聞き込みを実施

2027年4月～ 再度見直し。改善を実施

目標2 短時間労働者に占める女性労働者の割合を50%以上にする。

<対策>

2022年4月～ 女性の応募を増やすため、求人案内等での掲載内容を見直すとともに、
会社案内、ホームページなどでも女性の活躍を紹介する。

2023年4月～ 女性に優しい職場環境の把握

2024年4月～ 状況を把握した結果をもとに課題について検討

2025年4月～ 課題となった事象の改善を実施

2026年4月～ 改善後、聞き込みを実施

2027年4月～ 再度見直し。改善を実施。