

株式会社関西マツダ

次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることが出来、総ての社員がその能力を十分に発揮出来るようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間とする。

2.内容

目標：計画期間内に、男性の育児休業の取得率10%以上を目指す。

〈対策〉

- ・2022年10月～ 育児休業を取得しやすい環境作りのための管理職研修を実施。
- ・2022年10月～ 育児休業の取得希望者を対象としたセミナーを実施。
- ・2023年4月～ 男性社員の育児休業取得率を公表。

【参考資料】

〔男性育休：2022年秋施行〕

1.産後8週間に取りやすく、分割取得可能に

- ・出産日から8週間の間に、4週間の育休を取得できる。
- ・産後直後の4週間の育休は、2回に分けて取得できる。

2.休業中でも一定量、働いてもOK

- ・生後8週間であれば、育休取得日数の半分を上限に、仕事をすることも認められる。（労使合意が必要）

3.「言い出しにくい……」解消へ、企業から男性に確認義務化

- ・制度について説明し取得の意向を個別に確認することが義務化される。

4.申請期限を2週間前に、非正規も取りやすく

- ・生後8週間の育休も含め子どもが1歳になるまでに男性は最大4回、女性は2回に分けて育休を取得できる。

5.大企業は男性育休の取得率公表マストに

- ・2023年4月から従業員が1001人以上の大企業では、男性の育休取得率の公表が義務付けられる。

直近の育児休業の取得状況

	2020	
	対象者	取得者
男性	12	0
女性	3	3

	2019	
	対象者	取得者
男性	17	1
女性	2	2

	2018	
	対象者	取得者
男性	24	0
女性	2	2