

公益財団法人せたがや文化財団
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

1 趣旨

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められ、平成17(2005)年から施行されている。常時雇用する労働者数101人以上(注1)の一般事業主(注2)に適用され、財団は女性活躍推進行動計画を本年度策定したことから、関連の深い次世代法に基づく行動計画についても策定・届出と情報公表を行う。

(注1)財団は総合職員、専門職員、契約職員、常勤嘱託員、非常勤職員、通年アルバイト職員対象
(注2)国、地方公共団体は「特定事業主」として適用

2 基本的考え方

次世代法に基づく行動計画の策定・届出と次世代育成支援対策推進に関する情報公表について、世田谷区の外郭団体である財団として積極的に対応し、職員が仕事と子育てや生活との調和を図り、各々の能力を発揮し働きやすい雇用環境の整備を進める。

3 計画期間

・計画期間

令和5(2023)年1月1日～令和8(2026)年3月31日

・期間設定の考え方

- ① 計画の根拠法である次世代法は時限立法で、その期限は令和6(2024)年度末が最終年度となっている(ただし、延長の可能性はある)。
- ② 計画に基づく取組内容は、本年度財団が策定した女性活躍推進行動計画との関連性が高く、この計画期間が令和7(2025)年度末までであることから、整合を図るのが望ましい。
- ③ 計画期間内の目標達成を目指すことを念頭に、行動計画の進捗確認を定期的に行いながら、今後の計画の見直しや改定を検討する。

4 次世代法に基づく取組

(1) 一般事業主行動計画の策定

- ・次世代法に基づく行動計画策定指針(平成26(2014)年告示 令和3(2021)年改正厚生労働省)の五「一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項」、六「一般事業主行動計画の内容に関する事項」を踏まえて取組目標を定量的に示す計画を策定し、労働局長あて届出を行う。

(2) 次世代育成支援対策推進に関する情報の公表

- ・次世代育成支援の取組推進に資するため、前項の計画の策定及び進捗についての情報を財団のウェブサイト及び事業報告書に掲載するとともに、厚生労働省「両立支援のひろば」データベースに登録し、毎年度公表していく。
- ・2年度目以降は、公表時点の最新数値を含む過去3事業年度の情報を公表する。
- ・育児・介護休業法により、常時雇用する労働者数1000人超の一般事業主について、男性の育児休業等の取得率(育児休業等と育児目的休暇の取得率)の公表が令和5(2023)年4月1日から義務づけられる。財団は令和5(2023)年4月1日時点では適用対象外であるが、この趣旨を踏まえる形で任意の公表を行う。

5 計画の目標と取組内容

(1) 目標1 **女性活躍推進行動計画と同内容**

残業時間(所定労働時間超)が45時間を上回る月が年1回でもある職員の人数(令和3(2021)年度17人)を計画期間内に10人未満に減らす。

(取組内容)

- ・令和5(2023)年1月～
「世田谷パブリックシアター 劇場経営に関する基本方針」の評価・点検結果を行う中で、方針に位置づけている取組の徹底を図る。
- ・令和6(2024)～7(2025)年度
「世田谷パブリックシアター 劇場経営に関する基本方針」の評価・点検結果を方針に反映し、取組の実施を進める。

(2) 目標2 **女性活躍推進行動計画と同内容**

管理職に占める女性比率を、財団職員(区からの派遣職員等を含まない)について計画期間内に50%を上回るまで高める

(取組内容)

管理職・マネージャー級職の候補となりうる職員(男女問わず)を対象に、選考受験に関する説明の機会を設定し、受験を促すとともに人材育成を図る。

(3) 目標3

育児・介護休業法の趣旨に基づき、職員が求める時期に必要な休暇等が適切に付与されるよう制度の周知徹底及び職員の理解促進を図る。

(取組内容)

- ・休暇取得等の手続きに関する手引きを作成し、各館(施設)へ備え置くことにより、職員の制度理解の普及を図る。
- ・衛生委員会で制度説明を行い、各委員からそれぞれの職場へのフィードバックを行う。