

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく行動計画

社員が仕事と家庭生活や子育て等を両立しながら未来に向かい豊かな生活を送り、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現する為に、職場環境を整え、皆が互いの意識を高めあえるよう、次のように当社の一般事業主行動計画を策定する。

計画期間：2022年4月1日から2025年3月31日までの期間

【目標 1】(所定外労働時間の削減)

労働者が子供との交流の時間を確保するため、労働者が自身のプライベート時間の充実を図るために、業務の見直しと適切な人事配置により所定労働時間の抑制を図る。所定外労働の削減の一環として、振替出勤・振替休日取得の推進を図る。派遣社員・契約社員についても就業実態の把握に努め、改善の必要があれば36協定や就業実態のレポートを用いて説明するなど、就業先の理解を深めるための働きかけをする。

【目標 2】(年次有給休暇の取得促進)

年次有給休暇の取得状況について実態を確認し、取得率の低い従業員には計画的な年次有給休暇取得の働きかけをするなど、年次有給休暇取得率の個人差を少なくし、平等に取得できる環境を作りあげる。

この行動計画期間中に、年次有給休暇の取得率80%の達成を目標とする。

【目標 3】(子育てに関する諸制度の周知)

労働基準法に基づく産前産後休暇、育児休業等の諸制度をパンフレットなどの活用により周知し、社員の理解を深める。また、雇用保険法に基づく『育児休業給付、育休中の社会保険料免除』などの情報提供を実施。さらに妊産婦・育児中社員の深夜労働等の制限を周知し、母性保護や家庭と仕事の両立の相互理解を深める。特に、派遣社員・契約社員においては、就業先に対する産休・育休についての理解、啓蒙を促進し安心して子育てができる環境整備に努める。

【目標 4】(女性が活躍できる職場風土の確立)

目標 1、2、3の取組みをふまえて、男女ともに家庭と仕事の両立を図りながら働くことができる環境(アウトソーシング、システム導入の促進による残業の削減。柔軟な働き方の実現や意識啓発による管理職へのチャレンジを促し、女性社員同士の交流会の設定等によるネットワーク形成支援の促進)を整え、管理職に占める女性労働者の割合を30%以上にしよう努める。