

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

当社は、女性の個性と能力が十分に発揮できる場を創造し、男女問わず働きやすい職場環境を実現することによって、企業業績の向上や地域社会の発展につながるよう、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025(令和 7)年 4 月 1 日～2030(令和 12)年 3 月 31 日 (5 年間)

2. 計画内容

当社における女性活用の状況把握及び課題分析の結果、女性の活躍推進に関する目標として、以下に関する事項を定める。

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標 1	新規学卒採用に占める女性割合を 30%以上とする。
-------------	----------------------------------

【取り組み】

1. 女性活躍に関する広報
女性社員の活躍状況や本取組み状況を当社ホームページ等で積極的に紹介する
2. 女性に配慮した採用手法
女性に対する細やかな配慮ができるよう、女性採用担当者、面接官を配置する
3. 女性が活躍できる環境整備
女性が安心して応募できるよう、キャリア向上のための職種別研修の実施、育児休暇復職後の勤務時間帯や職務変更希望等へ柔軟な対応を実施する。

目標 2	将来の管理職に占める女性の割合を高めるため、監督職（主任・係長）に昇格する者のうち女性が 10%以上となることを目指す。
-------------	---

【取り組み】

1. リーダーシップ・マネジメントに関する育成・教育訓練を実施
リーダーシップに関する教育研修等を実施しキャリアアップと意識向上を図る。また、性別関係なく管理職に対する様々な価値観に関する意識付けができるような教育訓練などを行う
2. 女性が活躍できる環境整備
勤務地が異なっても職種毎に情報交換を行える交流会やワーキンググループを実施し、ロールモデルの紹介やネットワーク形成支援を行う
3. 女性が長く働きやすい環境整備
女性が長く働けるよう、育児休暇復職後の勤務時間帯や職務変更希望等へ柔軟な対応を実施する。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標 3	有給休暇取得率を 70%以上とする
-------------	--------------------------

【取り組み】

1. 働き方改革に関する広報
働き方改革(時短、業務改善等)の取り組み状況を社内掲示板にて適時紹介する
2. 有給休暇取得の環境整備
社員が気兼ねなく有給休暇を取得できるよう、管理職への研修、啓蒙を行う。
3. 有給休暇取得の環境整備
社員へ連続 5 日間休暇取得(リフレッシュ休暇)を義務付ける。

以上

「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

当社は、従業員が安心して仕事と家庭生活(子育て等)を両立することができ、働きやすい職場環境を実現することにより、全ての従業員が能力を十分に発揮し、企業業績の向上や地域社会の発展につながるよう、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025(令和 7)年 4 月 1 日～2030(令和 12)年 3 月 31 日 (5 年間)

2. 計画内容

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標 1 仕事と家庭の両立に関する相談体制の強化

【取り組み】

- ＊管理職及び社員への同体制の周知と啓発の実施。
- ＊育児休業者との定期コミュニケーション強化(例／社内報の送付等)。
- ＊休業期間中および復帰後の体制の充実と、管理職との情報の共有化を図る。

目標 2 男性の育児休暇取得率を 30%以上にする

【取り組み】

- ＊配偶者 子供出生時の特別休暇取得促進の向上
- ＊育児休業に関する情報について、社内ポータルサイトを通じ育児休暇の周知を図る。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 3 所定外労働の削減のための措置の実施

【取り組み】

- ＊週 1 回ノー残業デー実施、年 2 回(8 月・2 月)のノー残業ウィークの実施。
- ＊実施状況に対しての検証を行い、時間管理の重要性と業務改善の意識付けを図る。

目標 4 年次有給休暇の取得率を 70%以上とする

【取り組み】

- ＊年次有給休暇取得促進として、5 日以上連続したリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ＊管理職及び社員への取得促進のための周知活動を徹底する。
- ＊「働き方改革」の取組の一つとして有給取得率が高い事業所を年に 1 回表彰する。

以上