

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画について

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 2020年(令和2年)4月1日～2025年(令和7年)3月31日(5年間)

2. 計画内容

(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 新規学卒者に占める女性割合を25%以上とする。

【取り組み】

- * 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。
- * 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。
- * 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。

(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2 有給休暇取得率を60%以上とする。

【取り組み】

- * 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。
- * 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。
- * 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法」に基づく一般事業主行動計画について

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 2020年(令和2年)4月1日～2025年(令和7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。
- * 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 男性の子育て目的の休暇取得促進

【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業の周知を図る。

(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向上

【取り組み】

- * 年次有給休暇取得促進として、3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。

以上