

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

全ての社員がその能力を発揮できるよう就業環境を整備するとともに、次世代育成支援対策に取り組む企業として社会的にPR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5月1日～2026年4月30日

2. 内容

目標 1

家族とともに過ごす時間や地域社会に貢献する時間を増やすことで、次世代の育成支援ができるように、年次有給取得の促進を進める。

〈取組内容〉

期間中に以下の内容を取組み実施する

- 有給休暇使用推奨期間を定め有給取得を促す
- 年次有給休暇付与日数が少ない勤続年数2年以内には推奨期間(7/21～9/20)に特別休暇5日を付与する
- 毎年度、年次有給休暇の取得状況について実態を把握し

取得の進まない社員に取得実績を説明し、休日を絡めての取得方法により積極的に取得を促す

目標 2

インターンシップ制度を活用して、次世代若年層に就業体験機会を提供する。

〈取組内容〉

期間中に以下の内容を取組み実施する

- インターンシップを受け入れ実施
- 大学などの就職活動研修の場へ参加し、インターンシップ制度実施の説明など積極的な広報を行う

目標 3

充実した職業生活と家庭生活との両立を支援するため、妊娠・育児・介護を中心とする雇用環境を整備する。

〈取組内容〉

期間中に以下の内容を取組み実施する

- 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施
- 育児介護休業法に基づく育児休業・介護休業などに関する規則を、社内掲示板などを利用して従業員に周知啓発する
- 時短勤務など仕事と育児を両立させやすい就業規定を確立する

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性からの応募が少ない
- ・女性に適した業務がないという先入観があり、女性の採用が進んでいない
- ・仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、結婚や出産等のライフイベントを機に退職する社員が多い

3. 目標と取組内容・実施時期

目標

全社員に占める女性の割合を20%以上とする

〈実施時期・取組内容〉

●2022年4月～

仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する

時短勤務など仕事と育児を両立させやすい就業規定を確立する

●2023年4月～

社員会より全社員対象のアンケートをとり、女性も着やすい作業服を導入する

●2024年4月～

技術職の女性派遣社員を積極的に雇用し、中途採用にて正社員雇用していく

●2025年4月～

女子学生からの応募を増やすため、就職説明会等で積極的な広報を行う