

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく行動計画

全社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年7月1日 ～ 2026年6月30日までの5年間

2. 当社の課題

課題1：役職・部署で年次有給休暇の取得状況に偏りがみられる。

課題2：全社員の男女比（女性：16.3%）に比べ、女性管理職の割合（2.7%）が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1（次世代育成支援対策推進法）

年次有給休暇取得率を70%以上にする

<実施時期>・取組内容>

- ・2021年7月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
夏季における週末の年休取得奨励（毎年度継続）
- ・2022年4月～ 部署ごとの取得率を社内報告し実態を共有
仕事の進行状況等について情報共有等、仕事の属人化を防止

目標2（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）

柔軟な働き方促進のため、男性社員の育児休業取得率を20%以上にするとともに、在宅勤務制度を引き続き活用する

<実施時期・取組内容>

- ・2021年7月～ 育児休業対象社員の把握方法検討、制度周知資料等作成
- ・2022年4月～ 育児休業制度・取得意思について対象者に個別説明・意向確認

目標3（女性活躍推進法）

女性社員の長期的なキャリア形成を支援し、女性管理職の割合を7%以上にする

<実施時期・取組内容>

- ・2021年7月～ 昇給考課・昇格制度見直し
- ・2022年4月～ 面談を活用した中長期目線でのキャリアプランの策定
- ・2025年4月～ 評価制度の改定検討

女性の活躍の現状に関する情報公表（単体）

1. 男女の平均勤続年数の差異（常時雇用者）

男性：18.4年 女性：10.8年

2. 管理職に占める女性の割合

2.7%（3名／111名中）