

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女とも全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～ 2027年3月31日までの 5年間
2. 当社の課題
 - ・比較的若い社員が多く、結婚や出産育児等のライフイベントの多い社員へ両立支援をもっと進めたい。
 - ・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。

3. 内容

目標 女性社員の育児休業取得率を現在の100%をキープする。 男性社員の育児休業取得率を10%アップする。
--

まずは、男女ともに育児休業の取得率をアップし、介護休業等への体制も整える。それにより育児や介護は女性だけの問題ではないという意識づけを進める。

やがては業務への男女の差がなくなり、より積極的に女性の採用を進めることになる。

<実施時期・取組み内容>

- 2022年4月～ 全社員への徹底周知 育児休業取得を奨励する
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。
- 2023年4月～ 各職場における育児休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施