

社員が仕事と育児・介護を両立させることができ、社員全員に働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるように、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5 年 7 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

2. 内容

目標 1（育児・介護）

社員がより仕事と育児・介護の両立を図れるように、育児・介護制度の充実だけでなく、これまで整備してきた諸制度をより利用しやすくする職場環境づくりを図る。

【対策】

- ・令和 5 年 7 月～ 男性社員が子供をもうけた際の産後パパ育休制度を説明し、休暇取得を促進させる。
- ・令和 5 年 11 月～ 育児休暇や介護休暇などが記載されたパンフレットを準備し従業員に配布することで周知する。

目標 2（ワークライフバランス）

社員一人ひとりが生き活きと活躍できる環境づくりにより、ワークライフバランスを図り労働生産性を高めていく。

【対策】

- ・令和 5 年 7 月～ ジョブローテーションや一時応援などを行い、工場ごとの繁閑の平準化を進め、残業時間の偏りを調整する。
- ・令和 5 年 10 月～ 従業員対話の機会を 2 年に 1 回から毎年実施に変更する
- ・令和 5 年 12 月～ 有給休暇の取得を促進させるため、原則的に祝日の会議開催を禁止するとともに、有給休暇付与時に年間 5 日以上の計画有給休暇を設定する。
- ・令和 5 年 12 月～ 有給休暇の取得を促進させるため、半日有休や時間単位有休の取得を啓蒙する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日【3年間】

2. 当社の課題と取組みの方向性

- ・全社員に占める女性社員比率を高めるため、新卒・中途社員の採用において、女性の積極採用を促進する。
- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会を提供するため、女性社員の教育と育成を図る。

(1) 採用目標:正社員採用において、女性割合の向上を目指す(平均35%以上)

・女性管理職候補の母数拡大のため、社内の優秀人材発掘にむけ、意欲と能力のある女性社員の積極的登用と育成が必要。

<実施時期・取組内容>

目標:採用した労働者に占める女性労働者の割合の向上、女性比率を35%以上にする。

<取組内容>

- ①間接部分のみならず、直接部分においても積極的な女性労働者の雇用を行う
- ②結婚や育児を理由とした退職を防止するため、時間有休制、育児休業、短時間勤務等をはじめとした各種制度の周知及び利用促進を行う。

<実施時期>

- ①2022年4月～

(2) 教育目標:「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する目標

・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講状況において、女性比率を40%以上にする。

<取組内容>

- ①階層・職分に応じたスキルを持った女性従業員の比率を更に向上させる
- ②当社推奨資格・検定合格者比率を更に向上させる
- ③キャリアアップに向けた研修の受講率を更に向上させる

<実施時期>

- ①2022年4月～ 研修プログラムの検討及び再策定
- ②2023年4月～ 各種研修の実施
- ③2024年4月～ 研修受講者にアンケートを実施及び研修プログラムの見直し
- ④2025年4月～ 新キャリアアップ研修の実施

以上