

女性活躍推進法に基づく行動計画

男女共に自分の能力を最大限開発し、活躍できる企業を目指し、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 当社の課題

採用・配置・育成・管理職割合・賃金・評価・職場風土等、全てにおいて男女間の差はないが、産休・育休等の実績がないため、今後該当者が出了場合に備え、就業継続のために整備しておく必要がある。

3. 定量的目標

①男女共に育児休業取得率を対象となる社員の80%以上とする。

4. 取組内容

男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。

- ・令和3年4月～ 産前産後休業や育児休業、子の看護休暇などに関するパンフレット等を用い、社員に周知する。また諸制度の法改正等があった場合には、速やかに改正内容を周知する。
- ・令和4年4月～ 妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置し、周知し、相談員の研修も実施する。
- ・令和4年10月～ 現在のフレックスタイムやリモートワークの利用状況を調査し、より柔軟な働き方が出来るような改善をしていく。
- ・令和5年4月～ 産休・育休復帰経験該当者があった場合は、その社員からのヒアリングを行い、さらに良い環境を整えるよう、改善をしていく。