

2019年 3月 20日

一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育ての両立と、従業員全員が働きやすい環境をつくることにより、すべての従業員が能力を十分に発揮できるようにする。また、女性が活躍できる雇用機会の整備を図るために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2019年4月1日から2024年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 育児休業取得制度があるが、社員に十分周知されていない。
- (2) 育児短時間勤務制度の利用者が少ない。
- (3) 中堅以上の年齢層において女性労働者が少ない。
- (4) 有休休暇の取得率は上がっているが、柔軟な取得方法になっていなかった。

3. 内容

目標1

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員……取得率を7%以上にすること

女性社員……取得率を90%以上にすること

<対策>

1. 2019年4月～ 育児休業制度に関するパンフレットの作成
2. 2020年4月～ 従業員への配付
3. 2020年4月～ 育児休業復職前後に面談を実施

目標2

育児短時間勤務制度において、就業時間が6時間勤務の条件を緩和し、柔軟な運用を行い、利用しやすくする。

<対策>

1. 2019年4月～ 条件緩和に関する検討、就業規則整備
2. 2020年4月～ 制度導入、社内周知

目標 3

育児・介護・配偶者の転勤等により退職した女性社員の再雇用を推進する。

<対策>

1. 2019 年 4 月～ 部署毎に男女別そして年齢別の社員の配置状況を調査する。
2. 2020 年 4 月～ 育児・介護・配偶者の転勤等により退職した女性社員の現在の状況を調査する。
3. 2021 年 4 月～ 育児・介護・配偶者の転勤等により退職した女性社員の再雇用を推進する

目標 4

年次有給休暇の時間単位での取得制度の導入を行う。

<対策>

1. 2019 年 4 月～ 制度導入に関する検討
2. 2020 年 4 月～ 阻害要因の排除、管理システムの試験導入、就業規則整備
3. 2021 年 4 月～ 制度導入、社内周知