

## 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

2024年4月1日から2029年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題

- (1) 育児休業取得制度について男性の取得率が低い。
- (2) 中堅以上の年齢層において女性労働者が少ない。
- (3) 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

#### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供(女活法)

<目標>

男女別の係長・チーフへ昇進した労働者の割合について、男女の差を1%縮小する。

<対策>

1. 2024年4月～ 現状把握と目標達成に向けた課題の整理、実施
2. 2025年4月～ 昇進した労働者の割合の継続確認、必要に応じてセミナー案内実施

#### ②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備(女活法)

<目標>

雇用環境を整備し、男女の平均勤続勤務年数の差異を2年以内にする。

<対策>

**対策 1** 時間単位有休休暇を導入する。

1. 2024年4月～ 社内の運用ルール検討、就業規則整備、社内承認
2. 2025年4月～ 社内周知と運用開始。

**対策 2** 育児短時間勤務が可能な期間を延長する。

1. 2024年4月～ 制度導入に関する検討、期間の決定、就業規則整備、社内承認
2. 2025年4月～ 社内周知と運用開始。

#### ③雇用環境の整備(次世代法)

<目標>

子の看護休暇の対象年齢の拡大

<対策>

1. 2024年4月～ 制度導入に関する検討、年齢の決定、就業規則整備、社内承認
2. 2026年4月～ 社内周知と運用開始。

以上