

一般事業主行動計画

当社は、次世代育成支援対策推進法第12条、並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条に基づき、仕事と子育ての両立や働き方改革を推進し、女性従業員が就業継続できる環境並びに、男女それぞれが活躍出来る職場環境整備を目的として、以下のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2. 内 容

目 標 1	女性管理職の比率 5%を目指します。
-------	--------------------

【対 策】

2022年4月～

人事評価において、男女公正な評価となっているかを精査し、必要に応じて新たな評価基準を検討する。

2023年4月～

管理職層に対して、男女雇用機会均等法やハラスメント防止法等に関する講義を行いコンプライアンスの徹底とともに、女性の活躍推進に関する意識向上を図る。

2024年4月～

リーダー階層（課次長・専任課長）に占める女性労働者の割合を15%以上とし、管理職登用に向けたキャリア形成を図り、対象者向けにスキルアップ研修を実施する。

目 標 2	女性従業員の育児休業取得率100%を維持するとともに対象男性従業員の育児休業取得率20%を目指します。
-------	---

【対 策】

2022年4月～

育児休業前後及び育児休業中の女性従業員に対するフォローアップ等の充実を図り、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する。

2022年4月～

男性従業員の育児休業制度の活用促進を図る為、制度の個別通知や育児休業取得事例等の紹介を行うとともに、必要に応じて育児に関する意識向上に向けた研修を実施する。

<女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表>

公 表 項 目	年 度	率・割合
採用した労働者に占める女性労働者の割合	2020年度	正社員 50.0%
男女の平均勤続年数の差異	2021年4月	女性 10.3年 男性 15.0年
管理職に占める女性労働者の割合	2021年4月	2.38%