

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

<一般事業主行動計画>

男女問わずワークライフバランスの取れた働き方ができる職場環境を実現するため、次のように「一般事業主行動計画」を公表します。

1, 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日の5年間

2, 目標と対策

■次世代法

～目標1～ 計画期間内における男性従業員の育児休業取得者を1人以上とする。

<対策>

●希望者が取得を言い出しやすい環境づくり

メール、各拠点での文書掲示、社内プラットフォームを活用し、制度の周知を図る

●育児休業取得から復職へのスムーズな移行を支援

取得者への育休に関わる制度、情報提供を図る、復職前面談、復帰後面談を複数回実施する。

～目標2～ 全従業員の法定外労働時間を月平均30時間以内とする。

<対策>

●経営トップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信

●時間外労働は事前の申請/許可制とする「残業申請ルール」の周知、実施

●毎月の実態把握と従業員本人及び上長への注意喚起

■女性活躍推進法

1, 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日の5年間

2, 目標と対策

～目標～

係長級に占める女性労働者の割合を30パーセント以上にする

<対策>

●実際に結婚、出産、育児休業を取得し、復職した社員からのメッセージの発信

●ステップアップ制度など社内転換制度の周知

●育児休業取得から復職へのスムーズな移行を支援

取得者への育休に関わる制度、情報提供を図る、復職前面談、復帰後面談を複数回実施する。

情報公開（2022年3月31日現在）

- ・ 常時雇用される労働者に占める女性労働者の割合 70%
- ・ 常時雇用される労働者における男女の平均勤続年数 男性 8年 女性 9年
- ・ 女性社員の育児休業取得率 100%
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合 50%
- ・ 係長級に占める女性労働者の割合 20%