

行動計画

1. 計画期間

2022年4月1日 ～ 2027年3月31日（5年間）

2. 内容

目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を15%以上にする。

対策

①採用に関する実施事項

- ※女性応募者を増やすための採用活動を実施する（Webサイトでの女性社員のキャリア紹介、女性社員と応募者との接点拡大など）
- ※理科系女子学生向けの就職セミナー等に参加する

②継続就業・職場風土に関する事項

- ※テレワーク制度を導入する
- ※若手社員を対象としたキャリア座談会等を定期的に開催する
- ※管理職向けダイバーシティセミナーを定期的に開催する

③長時間労働の是正に関する事項

- ※社長から長時間労働撲滅に向けたメッセージを発したうえで、総労働時間短縮に向けた施策を実施する
- ※年次有給休暇の取得率向上に向けた施策を講じる
- ※管理職向けダイバーシティセミナーを定期的に開催する

④配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項

- ※女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリングを実施する
- ※女性管理職の社内公募を実施する

⑤多様なキャリアコースに関する事項

- ※非正社員から正社員への転換制度の積極的運用
- ※男性社員の育児休業等取得促進の施策及び両立支援を促進する施策を実施する

行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日 ～ 2027年3月31日（5年間）

2. 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15%以上にする
- 女性社員・・・取得率を80%以上にする

【対策】

- 2022年3月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 2022年12月～ 育児休業中の相談窓口の設置

②小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

【対策】

- 2023年3月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 2024年3月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

③2026年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

【対策】

- 2025年3月～ 社員へのアンケート調査
- 2025年12月～ 各部署毎に問題点の検討
- 2026年3月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修（年2回）及び社内報などによる社員への周知（毎月）