

全ての社員が、その能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うと共に、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間

2022年(令和4年)7月1日 ~ 2026年(令和8年)10月31日

(2) 内容

目標①：育児休業等の取得や子育てを行う女性労働者が就職を継続し、活躍できるようにする。

※対策：2022年(令和4年)7月～
現制度を利用した職員による相談・助言活動を行う

目標②：年次有給の取得率促進措置の実施（半休有休制度の使用率アップ）

※対策：2022年(令和4年)7月～
働き改革法に沿った年次有給休暇の計画取得

目標③：時間外就労の削減

※対策：2022年(令和4年)7月～
具体的な制限時間を社目標に挙げて活動

以上

女性がその持てる能力を十分に発揮し活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

2021年(令和3年)11月1日 ~ 2026年(令和8年)10月31日

(2) 当社の課題

女性の採用も増えており男女とも平均勤続年数は長く働きやすい職場環境であるが、女性の管理職がない。

女性が役職に就き活躍できる基礎環境構築に取り組みつつ広い年齢層を対象としたワークライフバランス推進による更なる働きやすさを構築するものとする。

(3) 目標と対策

■目標①：女性のリーダー職(係長・主任・チームリーダー)を計3人以上増やし、
リーダー職に占める女性割合を20%以上とする(令和3年10月時点 4人/12%)

【対策】

- ・令和3年11月～ 評価/登用基準の検証と見直し
※人事考課のしくみを継続的に検証し見直す
- ・令和4年 1月～ キャリア形成・キャリアアップに資する教育訓練・研修の実施
※面談等を活用し、リーダー研修の充実及び、3年ステップアップ研修の実施を推進する
- ・令和4年 4月～ 役職者の職務基準、求められる役割、責任の程度、待遇の明確化
- ・令和5年 4月～ 社外女性交流会等への積極参加推進支援

■目標②：育児・介護が必要となった社員の両立支援制度利用率を80%以上とする

【対策】

- ・令和3年11月～ アンケート等により両立支援制度の要望を聴取
- ・令和4年 2月～ 両立支援制度利用者の職場負担軽減対策(多能工化、効率化等)
- ・令和4年 3月～ 制度の積極周知、個別面談による制度利用確認、相談体制強化
- ・令和4年 4月～ お互い様風土の構築、職場意識改革への取り組み

以上