

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

全社員が、永く安心して働ける職場環境づくりに取り組む必要があるため、次の計画を実施します。

1. 計画期間

令和6年10月1日 ～ 令和11年9月30日（5年間）

2. 当社課題

- ① 社員の採用における女性比率が低い（2024年10月現在 10%）
- ② ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現するための社内制度の整備
- ③ 職場環境の整備が進んでいない（個室の休憩室等）

3. 目 標

- ① 社員の採用において計画期間内に女性社員（技術者・技能者・事務員）を1名以上採用する
（ポジティブアクションにおける女性採用の取り組み）
- ② フレックスタイム制の導入、時間外・休日労働の削減
- ③ 多様な社員が働きやすい職場環境の整備を行う

4. 取組内容と実施時期

<2024年11月～>

- ① ② ③・女性従業員からのヒアリング等を行い、職場環境改善の課題について把握し問題点および解決策を検討する。

<2024年12月～>

- ① ・女性社員の採用に向けた採用ツールの開発、求人活動を行う。
- ② ③ ・女性社員の採用に向けた職場環境、社内制度の点検、整備を行う。

<2025年4月～>

- ① ・女性社員の採用を実施。毎月社員のフォローアップおよびヒアリングに努める。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

全社員が、永く安心して働ける職場環境づくりに取り組む必要があるため、次の計画を実施します。

1. 計画期間

令和6年10月1日 ～ 令和11年9月30日（5年間）

2. 内容

目標1 年次有給休暇の取得促進（全社員平均10日以上取得）

〈対 策〉

2024年10月～ 有給休暇が取得しやすい環境づくりの実施計画の周知徹底

2024年10月～ 目標値未達社員への取得呼びかけ

目標2 育児休業制度について社員に対する理解・取得の促進

〈対 策〉

2024年10月～ 育児休業規程に定めた制度の周知徹底（時間単位休暇等）

2024年12月～ 現行を上回る育児休業規程の制定

目標3 インターンシップによる若年者に対する就業体験機会の提供実施

〈対 策〉

2024年10月～ 各関係機関からの要請に対する受入態勢の整備

2024年12月～ 企業説明会への積極的な参加