

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 令和4年 9月1日～令和6年 8月31日までの 2年間

2. 内容

男女を問わず子育てをしながら働き続けられるよう仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備

目標1 産前産後休業それに続く育児休業の制度について、社会保険・雇用保険それぞれからの給付制度や保険料免除措置を社員全員にあらためて周知することにより、該当社員の育児休業等の取得を促す。

特に男性社員による育児休業取得を実績 30%から目標 40%とし、実現に向けて雇用環境の整備と意識改革を促し、子育てを行っている社員すべてが育児休業を取得できるよう、制度の周知、社内従業員への理解を促進する。

＜取組＞ 2022年10月 出生時育児休業について社内全体へ周知
2023年 4月～ 管理職への研修の実施
2023年 7月～ 社内全体への研修の実施

働き方の見直しによる労働条件の整備

目標2 生活の充実によって、仕事の効率を上げ、生産性の向上にもつなげることが出来るよう、有給休暇取得率65%以上を目指し、働きやすい環境を整備します。

＜取組＞ 2022年10月 前期取得日数について所属部門ごとの実態把握・検証・対策
取得状況の管理を徹底する
2023年 4月～ 計画的な取得に向け、幹部会議にて有給休暇利用への理解・促進を行う
管理職の率先取得により、有給休暇取得を推進する

女性が活躍できる雇用環境の整備

目標3 管理職手前のポストに女性労働者を2名登用する

＜取組＞ 2023年 1月～ 女性労働者に出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージと意欲を持ってもらうために、若手に対して多様なロールモデル、多様なキャリアパスの紹介
2023年 4月～ 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
2023年 4月～ 子の看護休暇・短時間勤務制度の子の対象年齢の拡大
2023年 7月～ シフト制度・フレックスタイム・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方を検討する