

次世代育成法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性の採用比率が少ない
- ・管理職に占める女性従業員の割合が少ない

3. 目標

当社の課題に対し次の取り組みを行う

1) 新規採用において女性の採用比率を3割以上とする（女性活躍推進法）

実施時期：2022年4月～2027年3月

【対策】

【2022年10月～】

- ・HPを全面リニューアルし、採用ページを充実させる
- ・採用ホームページ等で活躍する女性社員を積極的に紹介する

【2023年4月～】

- ・女性社員が働き続けられる職場環境の検討会を行う
- ・将来を見据えたキャリア形成ができるよう、職種転換等多様なキャリアコースを設定する

2) 女性の育児休業取得率100%の維持

男性の育児休業取得率50%以上を目標とする（次世代育成・女性活躍推進法）

実施時期：2022年4月～2027年3月

【対策】

【2022年4月～】

- ・男性の育児休業を取得促進のため、制度内容や要件のパンフレットを作成しわかりやすく周知する
- ・育児休業を取得しやすくするため、社員・管理職へ啓発活動を行う

【2024年4月～】

- ・男女とも育児休業率の維持、向上のため、休職中のフォロー、復職後の職場環境の整備を行う
- ・不妊治療と仕事の両立、男性の育児への参加促進等のための意識改革、広報活動を行う

3) 男女ともに家庭と仕事を両立し、長く働き続けられる職場環境の整備（次世代育成法）

実施時期：2022年4月～2027年3月

【対策】

【2022年4月～】

- ・業務のDX化を推進し、より柔軟に働きやすい職場改善を行う
- ・育児・介護等でキャリア形成が途切れないよう、多様な働き方を選択するために在宅勤務や短時間勤務、時差出勤等の制度をわかりやすく周知、また更なる環境整備を行う

【2023年4月～】

- ・キャリアアップ、キャリア形成のための社内制度を検討する

4. 女性の活躍に関する情報公開 2021年10月現在

●採用した労働者に占める女性労働者の割合

	男性	女性	女性労働者の割合
正社員	7	2	22%
契約社員	15	1	6%
パートタイマー	0	3	100%

●男女別育児休業取得率

	男性			女性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
正社員	1	1	100%	2	2	100%
契約社員	0	0	0%	0	0	0%
パートタイマー	0	0	0%	0	0	0%