

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 女性活躍に関する情報公表

I 次世代法 一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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 令和5年3月1日～令和9年4月30日までの3年2か月間
2. 内容

目標1: 育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する。

<対策>

- 令和 5年5月～ 育児休業取得者にヒアリング
- 令和 5年8月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 令和 5年11月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施、社員への周知

目標2: 配偶者や子ども、パートナーなどが参加できる「ファミリーデー」を開催する。

<対策>

- 令和 5年11月～ 従業員へのアンケートやヒアリングの実施
- 令和 6年3月～ 実施時期や実施内容の検討、企画の社内周知
- 令和 6年5月～ ファミリーデー開催、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討

II 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和5年3月1日～令和9年4月30日までの3年2か月間
2. 内容

目標: 男女とも平均勤続年数を5年以上とする。

<取組内容>

- 令和 5年5月～ 全社員を対象に育児・介護制度に関する調査の実施
- 令和 5年11月～ 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催
- 令和 6年3月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケート実施
- 令和 6年5月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

III 女性活躍に関する情報公表 令和5年2月現在

平均勤続年数(期間の定めのない社員)

男性:5.22年

女性:3.85年