

社員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が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 令和2年3月1日 ～ 令和~~2~~⁴年12月31日

2. 内容

目標1：管理職で働く女性の人数を1人以上とする。

〈対策・取組内容〉

- 令和2年5月 ・「管理職」に対する意識調査を実施する
- 令和2年10月 ・上記調査結果を元に、女性管理者を任命する際の課題について、役員会で検討する。
- 令和3年5月 ・管理者候補社員を中心に対して管理者育成の研修を実施する

目標2：育児休業法に基づく育児休業や子の看護休暇や介護休暇等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等、健康保険法に基づく出産育児一時金・出産手当金の諸制度を制度利用対象者や在職者への周知を図ると共に、管理職を含む全社員への制度理解度を深め、仕事と子育てを両立できる働きやすい環境を整える。

〈対策・取組内容〉

- 令和2年5月 ・全労働者への現段階での出産・育児に関する法制度理解度の調査
- 令和2年10月 ・育児休業法に基づく育児休業、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等、健康保険法に基づく出産育児一時金・出産手当金に関するパンフレット等の作成
- 令和3年5月 ・休業取得者や休暇取得者、見込み者に対して説明会の実施
- 令和3年10月 ・管理者を含めた全社員への社内研修を実施

目標3：楽しい休暇を増やし、「休み取得率（有休・特別休暇含）」を50%以上にする。

〈対策・取組内容〉

- 令和2年5月 ・年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和2年10月 ・新しい特別休暇制度について社員の希望（どんな「楽しい休暇制度」があったら嬉しいか）を調査する
- 令和3年6月 ・上記調査結果を元に、新しい「楽しい休暇制度」を導入する
- 令和3年10月 ・検討委員会（仮）での検討を開始し取得促進に向けた対策を実施するとともに計画的な取得に向けた管理者研修の実施