

株式会社山王電機製作所 行動計画

女性社員がその能力を発揮し、キャリア形成を図ることが可能な雇用環境を整備するとともに、すべての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を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和元年10月1日～令和6年9月30日までの5年間

2. 当社の課題

(1) 女性の管理職（課長職以上）が少ない。（女性活躍推進法）

(2) 育児・介護休業法に基づく諸制度の周知が不十分であり利用が進んでおらず、また、育児・介護等を理由とする退職者が多い。（次世代法）

3. 内容

目標1：管理職（課長職以上。以下同じ）の女性が占める割合を40%以上とし、育児中の女性でも管理職を務めて活躍出来る環境を整える。（女性活躍推進法）

<対策>

令和元年10月～	アンケート調査又は個人面談の実施等、環境整備に向けた課題の抽出
令和2年 3月～	上記に基づく課題分析、目標設定及び具体的取組み内容（意識改革、キャリア形成又は能力開発支援等の研修実施ほか）の検討と決定
令和2年 8月～	制度の導入と社内周知
令和3年 1月～	定期的な状況把握と取組み内容の適宜見直し

目標2：育児内容に応じた時間短縮、フレックス制度など働きやすい環境を整える。（次世代法）

<対策>

令和3年 6月～	アンケート調査又は個人面談の実施等、環境整備に向けたニーズの把握
令和3年10月～	上記に基づく時間短縮、フレックス制度など導入する制度の検討と決定
令和4年 2月～	就業規則及び育児・介護休業等に関する規則等の改正
令和4年 6月～	制度の導入と社内周知
令和4年10月～	定期的な利用状況把握と制度の追加・拡充等について検討

目標3：育児・介護を理由とする退職者の積極的な再雇用制度を整える。（次世代法）

<対策>

令和5年 2月～	制度の具体的内容について検討開始
令和5年 6月～	制度の具体的内容について決定
令和5年10月～	就業規則及び育児・介護休業等に関する規則等の改正
令和6年 2月～	制度の導入と社内周知
令和6年 6月～	定期的な状況把握と制度の内容変更等について検討