

次世代育成支援対策及び女性活躍推進法に基づく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、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 2022年 4月 1日 ~ 2027年 3月 31日までの5年間

2. 内容

目標1：今後、配偶者の出産または育児を控えている男性労働者を対象に、出産・育児を目的とした休暇（会社独自の「出産・育児のための特別休暇」または年次有給休暇）を取得する割合を 100% とする

※2022年2月現在 85%

※出産・育児を目的に年次有給休暇を取得する場合、対象となる取得期間は「出産・育児のための特別休暇」と同期間とする

【出産・育児のための特別休暇】

本人または配偶者が出産を予定している社員が、出産・育児の支援を目的に、出産予定日の前後6ヶ月の間に1時間単位、合計40時間、有給の特別休暇を取得できる制度（時短勤務者は30時間）

<対策>

● 2022年4月以降随時実施

- ・配偶者が出産を控えている、または、子どもが生まれて半年以内の社員の洗い出し
- ・各部門へ特別休暇の取得を推進する文書を配信
- ・「出産・育児のための特別休暇」の再周知を図る文書を配信
- ・取得期限が迫っている社員本人、または所属部門長に取得を促す案内を配信
- ・「出産・育児のための特別休暇」を取得しないまま、取得可能期間が過ぎた社員に対し、特休取得可能期間中に、出産・育児を目的に年次有給休暇を取得した日がないか聞き取りを行う

目標2：2022年3月現在、61人の女性社員（パート従業員等含む）を、2027年4月1日時点で10人増加させ、71人とする

<対策>

● 2022年4月以降随時実施

- ・事務職以外の専門職に従事する女性も積極的に採用する（設計職や製造職）
- ・育児や介護を理由に退職する女性社員が出ないよう、育児や介護の際に利用できる休業制度等を再度案内する
- ・出産・育児や介護等で従来通りの働き方が難しい女性社員については、所属部門長や人事担当者等との面談の機会を設け、本人の希望も考慮し、勤務形態の変更、所属部署の異動、従事する職務内容の変更等を柔軟に行う

目標3：現在達成できている取組みを継続実施していく

- 育児休業取得の推進：希望者 100%取得 随時
- 育児短時間勤務取得の促進：希望者 100%取得 随時
- 半日有休取得の推進：希望者 100%取得 随時
- 計画有休取得の推進：年間6日 100%取得
- ストレスチェック実施による職場環境の改善：年1回
- 社員アンケート実施による職場環境の改善：年1回
- 子供手当の支給
- 職場単位での「ノー残業デー」の実施
- 女性技術者の募集

<対策>

- 2022年4月以降随時実施
- 前年同様に上記取組みを引き続き実施する
- 従業員より改善要望があった場合は、社内の状況やニーズを鑑みて、可能な範囲でより良い取組内容へ修正する