

行動計画

「次世代育成支援対策推進法」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、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全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 2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

2. 計画の内容

目標1：男性の子育て目的の休暇の取得促進

【対策】

- ・妻の分娩時に利用できる有給休暇の周知を徹底し、取得促進を図る
- ・子どもの育児・行事等において年次有給休暇を取得しやすいように業務体制を整備する

目標2：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

【対策】

- ・育児休業期間中は社内調整又は派遣社員を採用する等、代替要員を確保する
- ・休業後の職場復帰については、原職又は原職相当職への復帰になるように配慮する

目標3：子どもを育てる社員が利用できる措置の実施

【対策】

- ・計画期間中に、勤務時間短縮制度の利用範囲を三歳以上の子を養育する社員から小学校就学前の子を養育する社員まで利用出来るように拡大していく

目標4：育児・介護休業法に基づく育児休業等、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など諸制度の周知

【対策】

- ・計画期間中に法改正が行われた場合、その都度部長会報告及び社内通知等により周知する。
- ・育児・介護休業の対象者が出た場合、休業を取得しやすい環境づくりのために社員への制度の周知を徹底する

目標5：若年者への職場体験学習機会を提供する

【対策】

- ・地元の学校や企業、団体と協力し地元の学生を対象とした総合学習・インターンシップ等の職場体験学習の受入を積極的に行う

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

女性職員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 2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

課題1：採用・応募者における男女別比率が男性に比べ女性の採用率が一部職種において低い

目標1：総合職採用者に占める女性比率を20%以上とする

【対策】

- ・採用募集時に女性が活躍している職場について説明し、働きがいのある職場であることをアピールする
- ・社内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを持ってもらうため、インターンシップの際に先輩社員と座談会を開催する
- ・目標2：年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間10日以上にする

【対策】

- ・年次有給休暇取得率を各部署へ通知し、取得しやすい職場環境の整備を促進する
- ・課内での業務分担の見直しや有給休暇所得への意識啓発を行い、年次有給休暇取得を推進する

2023年4月10現在

1. 採用

	総合職	一般職	専門職	技能職
採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	0%	100%	0%	0%
男女別の採用における競争倍率（区）	55.6%	0%	0%	0%
労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）	6.90%	50.7%	0%	0%

2. 継続就業・働き方改革

		男性	女性
男女の平均継続勤務年数の差異	3.81	-	-
10年事業年度及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合	-	60.0%	38.9%
男女別の育児休業取得率（区）	-	0%	100%
労働者の一月当たりの平均残業時間	14.3	-	-
雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間（区）（派）	-	22.7	5.8
年次有給休暇の取得日数	11.6日	10.8日	13.2日

3. 評価・登用

係長級にある者に占める女性労働者の割合	30.43%
管理職に占める女性労働者の割合	6.90%
役員に占める女性の割合	0%

4. 再チャレンジ

	男性	女性
男女別の職種又は採用形態の転換実績（区）（派）	0%	0%
男女別の再雇用又は中途採用の実績	0%	0%

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率

	2020年度	2021年度	2022年度
正規雇用労働者の中途採用比率	10%	13%	46%

男女の賃金の差異

全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
64.8%	64.3%	99.7%

対象期間：2022年度(2022年6月1日～2023年5月31日)

労働者：役員、使用人兼務役員・理事、休業者を除く

賃金：通勤手当除く