

『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

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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

2023年9月1日～2025年8月31日までの2年間

2. 行動計画内容

目標1：社員の育児参加を推進するため、育児休業・産後パパ育休に関する新たに2つ以上の雇
用環境を整備し、制度の周知を積極的に行う。

<対策>

- 2023年 9月～ これまでの制度利用に関する現状の把握・雇用環境の見直し
- 2023年 12月～ 新たな雇用環境として育休休業・産後パパ育休についての理解や認識を深めるため研修の実施及び、相談体制の整備として相談窓口の設置について検討開始
- 2024年 3月～ 研修の開始・相談窓口の設置、制度の周知
- 2024年 9月 制度利用者や制度認知度の確認

『女性活躍推進法』に基づく一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023年9月1日～2025年8月31日までの2年間

2. 行動計画内容

目標1：出産・育児を機に離職していた女性のフルタイム勤務者を2名以上採用する。

<対策>

- 2023年 9月～ 現状把握のため、育児中社員を中心にヒアリング
- 2023年 12月～ ヒアリング内容を踏まえ、職場環境の見直し・整備
- 2024年 3月～ 求人媒体・求人条件等の見直し
- 2024年 6月～ 育児中の女性も活躍できる職場であることをHPや求人票等で周知
- 2024年 12月～ 実績の評価・検証を行い、必要な対策を検討・実施

目標2：子が3歳に達するまでの育児短時間勤務制度を更に2年延長する。

<対策>

- 2023年 9月～ 現状把握のため、社内にてヒアリング
- 2024年 3月～ 社員のニーズを把握し、制度導入に向け検討委員会を設置
- 2024年 9月～ 制度の導入・周知