

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員が職業生活と家庭生活を両立させる働きやすい環境を整備することで、女性のみならず全従業員がその能力を発揮し活躍することを目的として、以下のとおり計画を策定する。

記

1. 計画期間

2025年4月1日から2030年3月31日

2. 目標

●次世代育成支援対策推進法

- (1) 過重労働防止対策の推進
- (2) 有給休暇取得率70%以上及びフレッシュアップ休暇完全取得の推進
- (3) 次世代を担う若年層に対する就業体験機会の提供(年間30名以上のインターンシップ受入れ)
- (4) 育児休業取得者の原則原籍復帰を可能にする休業中の業務代替策の実施
- (5) 仕事と子育ての両立支援及び従業員の多様な働き方を念頭においた環境整備の実施

●女性活躍推進法

- (1) 採用における女性比率の30%達成を目指す
- (2) 仕事と育児の両立支援を強化する

3. 対策/取組

●次世代育成支援対策推進法

- (1) 過重労働防止
 - 独自の管理目標時間を設定し事前申請する等、労使一体となった取組み展開
 - ノー残業デー(金曜日)の推進(80%以上)
 - 職場懇談会(労使懇談会・1回/月開催)での就業状況の報告
- (2) 休暇取得の推進
 - 有給懲働日の設定
 - フレッシュアップ休暇の完全取得に向けた啓発実施
 - 職場懇談会(労使懇談会・1回/月開催)での取得状況報告
- (3) 就業体験機会の提供
 - インターンシップ募集サイトの活用及び社外イベントへの参画
 - 大学OBによる大学訪問の実施
 - インターンシップメニューの拡大(通常・1day)
- (4) 休業中の業務代替策の実施
 - 派遣社員の有効活用
 - 職場内の相互支援体制の確立
- (5) 両立支援における環境整備の実施
 - 育休両立支援にかかわる諸制度の社内ポータルサイトへの掲示・周知、ページの更新・拡充

●女性活躍推進法

- (1) 女性の学生向け採用活動を強化
 - 女性従業員の参画による採用PRの強化
- (2) 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善
 - 全従業員を対象とした定期的な教育の実施
- (3) 育児における柔軟な働き方の実現
 - 特別保存休暇制度における子の看護等による取得事由の拡大

4. 情報公表

有給休暇取得率（2023 年度実績）

管理職	総合職	一般職
68.9%	71.5%	88.7%

以上