

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性社員全員が仕事と生活の調和を図りつつ、その能力を十分発揮し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

2022年4月1日～2025年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- ・ 女性の役職者の割合が少ない（係長0人、班長2人）
- ・ 女性の育児休業後の復職しやすい職種が少ない（夜勤を伴う職場が多い）

3. 内容

目標1：係長以上の女性役職者を1人以上増やす

<取り組み>

- 2022年～ 自身のキャリア形成等に対する意識調査を実施し、調査結果に基づいて改善策の検討と将来のリーダー候補者を選出する。
- 2022年～ 女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修を実施する。
- 2022年～ 女性社員のスキル向上や次世代リーダー育成を目的とした研修の受講機会を付与する。
- 2022年～ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的な広報活動を実施する。

目標2：女性の育児休業取得率100%とする

<取り組み>

- 2022年～ 妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や制度に関する周知や情報提供を行う。
- 2022年～ 育児休業前後及び育児休業中の従業員に対するフォローアップを充実させる等、育児休業からの円滑な職場復帰を支援するための相談窓口を設置する。
- 2022年～ 全ての社員を対象としたセクハラ・マタハラ防止のための研修を実施する。
- 2022年～ 妊娠中や育児休業明けの社員が、仕事と育児を両立できる働き方を推進する。（日勤職場への配置等）