

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 女性活躍に関する情報公表

I 次世代法 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作ることによって、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 令和 3 年 6 月 1 日～令和 5 年 5 月 31 日までの 2 年間
2. 内容

目標 1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和 3 年 10 月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和 4 年 1 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標 2：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることが
できる「子ども参観日」を令和 5 年 3 月までに実施する。

<対策>

- 令和 4 年 1 月～ 検討会の設置
- 令和 4 年 3 月～ 社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
- 令和 4 年 5 月～ 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討

II 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和 3 年 6 月 1 日～令和 5 年 5 月 31 日までの 2 年間
2. 内容

目標：男女とも平均勤続年数を 8 年以上とする。

<取組内容>

- 令和 4 年 4 月～ 過去 3 年間の平均残業時間を部署ごとに確認
- 令和 4 年 5 月～ 全社員を対象に育児・介護制度に関する調査の実施
- 令和 4 年 9 月～ 育児休業及び介護休業からの復帰者に対し、上司、人事担当者による面談を年 2 回開催
- 令和 4 年 12 月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケート実施
- 令和 5 年 3 月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

Ⅲ 女性活躍に関する情報公表 令和3年5月現在

平均勤続年数（期間の定めのない社員）

男性：9年11月

女性：6年6月