

女性活躍推進法、次世代育成支援対策支援法に基づく 行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年11月1日～令和11年10月31日までの5年間
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 営業職の女性社員を1人から2人以上にする。

- 令和 6年 11月 ～ 営業職の女性社員にヒアリングを実施する。
- 令和 7年 4月 ～ 男性社員中心であった営業職へ女性社員の配置を拡大する。
- 令和 8年 4月 ～ 男女社員別のキャリアアップに向けた研修を実施する。
- 令和10年 4月 ～ 女性社員の評価に向けた上司へのヒアリングを行う。

目標2： 社員全体の残業時間を月平均15時間以内とする。

- 令和 6年 11月 ～ 各自の業務内容や業務量の洗い出しを行う。
- 令和 7年 4月 ～ 各自が残業時間の目標を設定し、達成状況を共有する。
- 令和10年 4月 ～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標3： 子の看護休暇制度を拡充する。

- 令和 6年 11月 ～ 全社員を対象に子の看護休暇制度のニーズを調査する。
- 令和 7年 1月 ～ 現行の看護休暇取得事由の法を上回る制度の検討を行う。
- 令和 8年 4月 ～ 充実した制度を導入し、全社員で共有する。
- 令和 9年 4月 ～ 仕事と育児の両立に関する意見交換会を年1回開催する。