

社会保険労務士法人 人事給与

「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

全ての労働者がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 29 年 10 月 1 日 ~ 平成 31 年 9 月 30 日

2. 内容

目標 1：地域の中学生の職業体験受け入れを行う。

<対策>

- 平成 29 年 10 月～ 受け入れ体制について検討開始
関係行政機関、学校との連携
- 平成 29 年 11 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
職業体験の受け入れ開始

目標 2：男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する。

<対策>

- 平成 29 年 10 月～ 男性社員が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行う。
- 平成 29 年 11 月～ 男性の育児休業の取得状況等を社内に報告する。

社会保険労務士法人 人事給与

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

女性が能力をより発揮し活躍できるよう、更なる「教育の充実」「環境整備」に向け、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 29 年 10 月 1 日 ~ 平成 31 年 9 月 30 日

2. 当社の課題 女性管理職がない。

3. 目標

女性管理職を現員の 0 名から 1 名に増加させる。

4. 取組内容

取組 1 : 管理職登用において、女性を増やす方針や目標の設定

- 平成 29 年 10 月~ 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等に問題がないか洗い出しを行う。
- 平成 29 年 11 月~ 男女間格差是正に向けて、管理職登用において女性の登用基準を優遇する方針の設定を行い周知させる。

取組 2 : 女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした面談を行う。

- 平成 30 年 1 月~ 女性職員に対し、キャリア形成に関する意識調査（ヒアリング）を行う。
- 平成 30 年 2 月~ 意識調査をもとに、管理職養成を目的とした上司との面談を定期的に行う。

取組 3 : 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価を行う。

- 平成 29 年 10 月~ 長時間労働の是正のため、時間当たりの労働生産性を重視した人事評価を行うよう管理職ミーティングで徹底していく。