

## 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

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します。

### 1. 計画期間

2023年4月1日～2025年3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、育児休業に関する相談窓口など制度の周知や情報提供を行う。

#### (対策)

2023年4月～ 法に基づく諸制度や情報を、部門会議、社内イントラネット等を通じて周知を図る。

育児休業取得予定者に対し、個別に情報提供を行う。

#### (目標 2)

①育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

②その他両立支援策の検討・実施

#### (対策)

①2023年4月～ 管理職研修内にて継続実施する。

②新たに対応の必要のある両立支援策について労使で検討する。

#### (目標 3)

「業務効率化」、「生産性向上」の観点から、労働時間管理の取り組みを充実させる。

#### (対策)

①2023年4月～ 週2回のノー残業デーを継続実施する。

②2023年4月～ 年次有給休暇取得奨励日を継続実施する。

③2023年4月～ 仕事の悩みや不安に関する外部相談窓口を継続設置する。

以上

2023年4月1日

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性社員がやりがいを持ちながらキャリアアップを図れる働きやすい職場環境整備と能力開発支援を行うために、次のように行動計画を策定します。

### 1. 計画期間

2023年4月1日～2025年3月31日までの2年間

### 2. 女性活躍推進上の課題

- (1) 社員全体に占める女性社員の比率が低い。また、当社の採用ターゲットとする機械・電気系統専攻における女性の割合は概ね10%である。
- (2) 若手社員の増加に伴い、柔軟な働き方と各種制度を利用しやすい職場風土が求められている。

### 3. 目標

- (1) 新卒採用における女性採用比率を毎年20%以上とする
- (2) 男女とも育児や妊娠を理由とする各種制度の取得希望における取得率100%を継続する。

### 4. 取り組み内容と実施時期

(取り組み1) 女性採用強化

- ① 2023年4月～ 女性応募者数を増やすため、広報・採用ツールを引き続き見直す。
- ② 2023年4月～ 見直した広報・採用ツールによる採用活動を実施する。

(取り組み2) 育児や妊娠を理由とする各種制度の取得率継続(100%)

- ① 2023年4月～ 相談窓口を活用し、制度取得希望者への情報提供を行う。
- ② 2023年4月～ 両立支援風土醸成のため、管理職研修やキャリア開発研修を実施する。

以上