

## 次世代法に基づく一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年 4月 1日～ 令和9年 3月 31日までの 5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4年 4月～ 社内掲示板の制度の掲示・周知
- 令和4年 5月～ 事務担当者向けに制度の説明・周知
- 令和5年 4月～ 管理職向けに諸制度の周知

目標2：管理職の手前の階位にある女性労働者を対象とした昇給意欲の喚起又は、研修の実施。

### <対策>

- 令和4年 4月～ 女性労働者を対象とした面談の実施
- 令和5年 4月～ 希望者に各種研修会の参加などを呼びかけ

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年 4月 1日～ 令和9年 3月 31日までの 5年間
2. 内容

目標1：課長職(科長)以上の女性管理職の割合を現在 35.29%から 40%以上にする。

<対策>

- 令和4年 4月～ 男女公正な昇格基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う
- 令和6年 4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する

目標2：有給取得率を現在 63.26%から 65%以上にする。

<対策>

- 令和4年 4月～ 生産性向上を目指し有給休暇を取得できるよう業務の削減案を検討する
- 令和7年 4月～ 当法人のワークライフバランスの取り組みについて、関連企業に理解を呼びかける