

株式会社 宇部セントラルコンサルタント 行動計画

女性活躍推進法、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

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うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年（2023年）3月1日～令和8年（2026年）3月31日

2. 当社の課題

- ・残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられており、結婚や出産等、ライフイベントを機に退職する社員が多く、女性の平均勤続年数が短い。
- ・男性社員の育児休業の取得が少ない。
- ・女性の管理職が0名である。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 <次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標>

社員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年3月～ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信。
ノー残業デーの実施継続と残業時間集計の実施継続。
社内報で知らせ、確認できるようにする。
- 令和5年4月～ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ。
- 令和6年4月～ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価。
- 令和7年4月～ 柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討。
実施状況を検証し、改善を促す。

目標2 <次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標>

社員全体の年次有給休暇取得率を年間付与日数の70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年3月～ 社員各自で年次有給休暇取得計画を立てて貰う。
- 令和5年4月～ 有給休暇の取得状況の毎月の報告を実施継続し、有給休暇の取得を促す。
- 令和6年4月～ 有給休暇取得が少ない社員の業務量及び内容を確認し、必要に応じて業務の見直しを実施する。

目標3 <次世代育成支援対策推進法>

男性社員の育児休業の取得を推進する。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年3月～ 男性社員の育児休業取得に関する制度や取得事例について周知する。
- 令和6年4月～ 全管理職を対象としたイクボス研修を実施する。
上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進をする。
- 令和7年4月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。

目標4 <女性活躍推進法共通の目標>

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数を70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年3月～ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底。
- 令和5年4月～ 休業中、又は休業から復職した社員が相談できる窓口を設置。
- 令和6年4月～ 短時間勤務制度等、両立支援に関する継続した情報提供。
- 令和7年4月～ 社内の両立支援制度に対する見直し

目標5 <女性活躍推進法共通の目標>

女性管理職を育成する。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年3月～ 女性社員全員にキャリアコンサルティングを行い、キャリア意識の醸成を図る。
- 令和5年4月～ 社内組織のリーダー等への積極的な女性の登用や、将来の管理職候補を対象としたセミナーや勉強会に参加させ、女性リーダーの育成を図る。