

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。
- ・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>

将来的に「育児休業取得率 100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し推進する。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年3月～ 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。
上司を通じて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～ 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。