

## 厚和産業株式会社行動計画(第4回)

当社は「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとし、全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

### 1. 計画期間

令和2年2月1日から令和5年1月31日までの3年間

### 2. 計画内容

#### 目標① (次世代)

計画期間中に、妊娠中に利用できる母性健康管理規程や産前・産後休暇の内容また、育児休業規程の内容についてと雇用保険から受給できる育児休業給付、育児休業中の社会保険料の免除についての制度の周知と情報提供を行い、安心して出産・子育てができる職場環境の整備を行う。

2年10月～ 説明用の資料を作成するとともに、職場の理解向上のために管理職を対象に研修会を開催する。

2年10月～ 従業員に対して、育児休業、育児勤務、子供看護休暇の制度や内容について社内報や回覧、社内メールによる掲示により周知する。

#### 目標② (次世代)

計画期間中に、専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の子育て支援についての啓発を行う。

2年 5月～ 男性従業員への制度についてのアンケート調査実施。 検討開始

2年10月～ 育児休業取得について、男性も育児休業を取得できることを含め、職場の理解向上のために管理職を対象に研修会を開催する。

2年10月～ 従業員に対して、育児休業、育児勤務、子供看護休暇の制度や内容について社内報や回覧、社内メールによる掲示により周知する。

#### 目標③ (次世代)

計画期間中に、年次有給休暇の取得日数の増加を図る。また休暇を取得しやすい職場環境をつくる。

2年 3月～ 年次有給休暇の取得率を個人別、各職場別に集計する。  
休暇を取得しにくい部署の問題点を洗い出し対処する。

2年10月～ 半日有給休暇制度、並びに特別有給休暇制度の日数見直しにより、より休暇を取得しやすい環境を作る。

#### 目標④ (次世代)

計画期間中に、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正を図る。

2年 3月～ 定期的なコンプライアンス研修を実施する。

#### 目標⑤ (女性活躍)

計画期間中に、女性労働者の積極的な育成・教育訓練の実施・公正な評価から職位上位者に占める女性割合を7%以上にする。

2年 4月～ 女性労働者の法的資格取得の推進等、管理職対象に女性活躍推進に関する制度の研修を実施し、従業員に展開する。

以上