

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社共立エンジニア

女性が活躍でき、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つくることによって、全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、次のような行動計画を策定します。

### 【計画期間】

2023年10月1日 ～ 2025年9月30日 2年間

### 【目 標】

- 目標1 2025年9月30日までに男性の出生時育児休業、育児休業または子の看護休暇の取得率を10%アップさせる
- 目標2 所定外労働時間の削減に向けた取組みを行う
- 目標3 2025年9月30日までに技術部門に占める女性の割合を31%以上とする

### 【取組内容・実施時期】

#### 男性の出生時育児休業、育児休業または子の看護休暇取得率の増加

- 2023年10月～ ・対象社員アンケート実施（現状、問題点を把握）
- 2023年12月～ ・アンケート結果による問題点等抽出
- 2024年1月～ ・育児休業及び子の看護休暇取得促進のため社内掲示板による社員への周知
- ・男性の出生時育児休業、育児休業または子の看護休暇取得促進のため社内掲示板による社員への周知
- 2025年4月～ ・管理職対象の育児に関する研修の実施
- ・全社員対象の育児に関する研修の実施

#### 所定外労働時間削減

- 2023年10月～ ・所定外労働の現状を把握
- 2023年11月～ ・安全衛生委員会での検討
- 2023年12月～ ・ノー残業デー実施率88%以上（2022年度実績87.4%）
- ・社内掲示板による社員への周知
- ・労働生産性を重視した人事評価制度の検討

#### 女性社員数（技術部門）割合の増加

- 2023年10月～ ・積極的に女子学生の採用活動を行う  
（自社ホームページ、社外採用サイト等で女性社員の仕事紹介、女性社員と応募者との設定拡大など）
- 2024年4月～ ・積極的な女性社員の雇用
- ・結婚や育児を理由とした退職を防止するため、育児休業、短時間勤務等をはじめとした各種制度及びキャリア形成に関する研修の実施、周知及び利用促進を行う
- ・非正社員から正社員への転換制度の周知
- ・女性労働者育成に関する上司へのヒアリングと管理職研修の実施