

行動計画【女性活躍推進法】(3回目)【次世代法】(6回目)

職員が仕事と家庭を両立させることができ、従業員全員が働きやすい職場環境をつくることによって全職員がその能力を十分に発揮することがきでるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日

2.当社の課題

- 1)入社3年以内の職員の定着率が、以前は80%を超えていたが、コロナ禍以降50%まで落ちた
- 2)女性の育児休業取得率は96.8%と高い反面、男性の育児休業者が7.1%と低い

3.目標と取組内容・実施時期

【女性活躍推進法】

目標1: 入社3年以内の職員の継続雇用割合を80%以上とする

<取組内容>

2024.4.1～ 新入職員研修会と半年後の復命研修を通して、同期の仲間同士が継続的に励まし合える関係づくりを援助する。

新入職員と先輩職員とのエルダー制度を活用し、知識と職業経験を有した先輩職員が、後輩職員に対して課題解決を援助して個人の成長を支えると共に、職場内での悩みや問題解決を支援する。また、エルダー研修を通し、先輩職員の資質向上も図る。

2024.4.1～ 定期的な労働者の意識調査(仕事のやりがい等に関するもの)の実施と改善策の実行をする。研修参加等を通じた意識改革、能力開発支援を行う。

2025.4.1～ 新入職員研修会や管理者参加の運営会議で育児介護休業制度や、深夜勤務免除などについて周知を図る。

【次世代法】

○子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標2: 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び、相談体制の整備の実施

<取組内容>

2024.4.1～ 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に制度・手続きについて具体的な説明を行う。

妊娠中の職員の健康や安全には特に配慮し、業務分担の見直しを図る。

妊娠中の女性職員の母性健康管理についてのパンフレットを全職員に配布し周知する。

目標3: 前回の計画期間中に男性の育児休業を1名取得したので、今後3年以内にさらに1名以上取得する

<取組内容>

2024.4.1～ 妻の出産時の慶弔休暇として就業規則で制度化されていることを引き続き周知する。

父親の育児休業の取得についてパンフレットを配布し、周知する。

2026.4.1～ 男性の育児休業取得状況を検証し、取得が促進されていない場合には、その原因を分析し取得への理解を促進するための管理職に対する研修等の対策を検討する。