

令和6年5月1日

株式会社大社木工 行動計画

(次世代育成支援対策支援法・女性活躍推進法一体型)

社員がその能力を発揮し、ワークライフバランスの調和とキャリア形成を図り、働きやすい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6年5月1日 ～ 令和11年4月30日までの 5年間

2. 課題

- ・社屋が古く、トイレも旧式で、女性従業員からも改善を求められている。また、従業員の高齢化が進んでおり、今後事業を継続していくためにも、技術を承継していく人材の採用が不可欠となっている。現状の職場環境では、新たな女性従業員の採用、定着が難しい状況にある。
- ・育児や介護について、制度内容等が周知されていない。また、今後、育児や介護について従業員が希望した場合の両立支援体制が明確になっていない。

3. 内容

目標1：女性が気持ちよく安心して、長く働くことができる環境を整備し、
正社員女性技術者を1名以上新たに採用し、定着化を図る。

【女性活躍】

〈対策〉

- 令和6年 5月 採用・定着に対し、従業員へヒアリングを実施する
- 令和6年 8月 女性用トイレを整備する
- 令和6年10月 ハローワーク、SNS等を活用した採用活動を行う
また、採用者の人材育成計画を作成し、実行する

目標2：年次有給休暇の取得促進による職場環境と家庭生活のワーク
ライフバランスの調和のための雇用環境整備を行う。

年次有給休暇の取得率を50%以上とする【次世代・女性活躍】

式：取得日数／付与日数×100（%）

〈対策〉

- 令和6年5月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和6年6月～ 計画的な取得に向けて、従業員との調整を行う
- 令和6年6月～ 年次有給休暇の取得状況を定期的に確認し、取得促進を図る

目標3：育児・子育てに関する制度について規程の改定、周知するとともに、相談窓口を設置し、ワークライフバランスの実現を目指す

【次世代】

〈対策〉

- 令和6年5月～ 育児・介護に関する制度について規程の改定、周知ポスターの作成に着手
- 令和6年5月～ 育児・介護に関する制度に対し、従業員へヒアリング
- 令和6年5月～ 従業員へのヒアリング内容を規程に落としこむとともに育児・介護相談窓口の設置について検討する
- 令和6年6月～ 相談窓口の設置及び制度について従業員へ周知する

目標4：育児・介護休業後、職場復帰をしやすいするための制度を設け、男性・女性問わず育児・介護休業を取得しやすい職場環境を目指す

【次世代】

〈対策〉

- 令和6年5月～ 育児・介護休業取得時の職場課題を抽出する
- 令和6年6月～ 育児・介護休業取得中及び復帰時の支援体制を明確にする
- 令和6年9月～ 職場課題抽出結果をもとに、業務改革について計画を立て実行する