

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすく、また、技術職での女性社員の採用を目指すと共に、男女が共に活躍し継続して勤務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4月1日～令和10年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：年次有給休暇の取得推進

<対策>

- 令和5年4月～ 年末年始、お盆の休日などに合わせ、前後に連続して休暇を取得する措置を継続するとともに、半日単位・1時間単位での取得も制定しているため、個々の目的や必要性に応じて、都度積極的に取得できるよう推進する。

目標2：業務効率化を図り、所定外労働時間の短縮

<対策>

- 令和5年4月～ システムの導入・各部署での業務内容の見直し等を図り、所定外労働時間の短縮に取り組む。

目標3：妊娠・出産、育児、介護に関わる公的制度及び社内制度の周知・啓発

<対策>

- 令和5年4月～ 全社員に対して、公的制度及び社内制度の周知・啓発に取り組む。

目標4：子どもが生まれる際の男性社員の休暇取得の推進及び育児休業制度の周知

<対策>

- 令和5年4月～ 男性職員に対して、子どもが生まれる際に有休の特別休暇3日が取得できること、及び育児休業制度について、社内電子掲示板などを利用して周知し、取得を推進する。

目標5：若年者等に対するインターシップ、職業体験や見学機会の提供

<対策>

- 令和5年4月～ 学生のインターシップ受け入れ、学生・第二新卒・求人応募者に対して、見学機会等を継続的又は必要に応じて、都度実施する。

目標6：技術職における女性の1名以上の採用及び男女が共に働きやすい雇用環境の模索

<対策>

- 令和5年4月～ 全部署において必要に応じ、男女を分け隔てなく積極的に採用活動を行うと共に、技術職における女性社員の1名以上の採用を目指す。また、男女が共に働きやすい雇用環境を模索し、採用と継続勤務に繋げる。