

株式会社 カネナカ

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和 4 年 5 月 1 日 ~ 令和 9 年 4 月 30 日

2. 当社の課題

- ・ 当社は、従業員に占める女性比率が少なく、女性管理職はいない状況である。女性活躍推進法の目的に則り、女性の職業生活における活躍を推進するため、女性従業員の採用増、女性管理職登用が当社の課題ととらえる。そのために、女性が働きやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標

女性技術職員を <u>1</u> 人以上採用する 管理職に占める女性割合を <u>1</u> 人以上 (<u>12.5</u> %以上) とする
--

<実施時期・取組内容>

- 令和4年6月 ~ 女性社員を対象に、管理職登用への希望の有無と、希望しない場合その理由についてアンケートを実施する
女性技術職員採用に向けて支障となる職場環境がないか、職場環境の点検を行い、支障となる職場環境の改善をはかる
- 令和4年10月 ~ 管理職を希望しない女性社員について、希望しない理由が仕事と家庭の両立が難しいという場合、解決策はないか個別ミーティングを行う
ハローワークを通じ、女性技術職員および女性現業職員の公募を行う。
- 令和5年4月 ~ 個別ミーティングの内容を元に、管理職業務を見直し、業務の削減案を検討する
女性現業職員を採用できた場合、技術資格取得に向けた支援策を検討し、支援を実施する。
- 令和6年4月 ~ 管理職希望の女性社員を対象に、管理職養成等を目的としたキャリア意識を醸成する研修を実施する
前年度同様、女性現業職員を採用できた場合、技術資格取得に向けた支援策を検討し、支援を実施する。

令和4年5月1日

株式会社 カネナカ 行動計画（第1回）

従業員が仕事と子育てを両立できるよう、会社ができる子育て支援のあり方を検討する。

1. 計画期間

令和4年5月1日～令和9年4月30日までの5年間

2. 内容

目標1：定期的に子育て支援、男性の育児休業取得促進について意見を出し合う場を設け、社員のニーズにあった支援策を検討する。男性の育児休業取得については、計画期間内に1名以上の取得を目指す。

<対策>

令和4年5月～ 社員研修会の議題に、子育て支援検討、男性の育児休業取得促進を設け意見を募る。

令和4年6月～ 社員研修会で出された案の実現可能性を検討する。

令和4年7月～ 実現可能なものについては実施し、業務に支障が出ないか、実施方法に問題がないか意見を出し合う。問題点があれば都度改善策を検討する。

目標2：育児短時間勤務制度、育児のための所定外労働の免除の制度等育児支援制度の周知をはかる。

<対策>

令和4年5月～ 育児介護休業法改正について、新制度の内容、手続きの方法について配布物を作成する。

令和4年7月～ 育児支援制度についてまとめた配布物を配布し、周知に努める。

目標3：子の看護休暇について、子が小学校を卒業するまで認めることとし、規程改正を行い、従業員に周知する。

<対策>

令和4年7月～ 法改正に沿った育児介護休業規程改正案を策定し、周知を図る。

令和4年10月～ 改正後の育児介護休業規程を施行。労働基準監督署への届出を行う。

目標4：時間外労働削減につとめ、令和5年度までに年720時間以内、月80時間以内とする。

<対策>

令和4年5月～ 社員研修会の議題に時間外労働削減を設け、意見を募る。社員からの意見を参考に役職者会議において具体的な残業時間削減策を検討する。

令和4年5月～令和5年3月 残業時間削減策を実行し、実際の残業時間を集計する。

令和5年5月～ 令和4年度の反省をもとにさらなる時間外労働削減案を検討し、実行する。