

男女ともに活躍でき、仕事と家庭の両立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 2021年 5月27日～2026年 3月31日までの 5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料
免除など制度の周知や情報提供を行う。

<実施時期・取組内容>

- 2021年6月～ 法に基づく諸制度の調査
- 2021年8月～ 制度に関して従業員へ周知
男性も対象になるということも周知する
- 2022年4月～ 対象者への個別面談開始
上司への説明

目標2：所定外労働時間を削減する。

<実施時期・取組内容>

- 2021年6月～ 従業員の毎月の残業時間について実態を把握
- 2021年8月～ 社内検討委員会での検討開始
現在の残業時間をもとに人員増員の検討
部署ごとに問題点の洗い出し
外国人労働者の時間管理について
- 2022年4月～ 時間外労働削減計画の策定
トップからの呼びかけ
- 2023年4月～ 時間外労働削減計画に基づいた取組結果を振り返るミーティングを
行い、目標達成に向けた改革の見直しを行う。

男女ともに活躍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 2021年 4月 1日～2026年 3月31日までの 5年間

2. 当社の課題

全従業員に対する女性従業員の割合は64%と高く、女性管理職の割合をみても
56%であり男女における差異は見られない。

平均勤続年数については男性2年11か月、女性2年9か月、外国人実習生等を除
外して計算しても男性4年7か月、女性4年2か月と、男女間に大きな差は見られな
いが、男女ともに短い。

3. 内容

目標1：男女ともに3年後には平均勤続年数を5年以上にする。

<対策>

- 2021年4月～ 勤続年数が短い現状を管理職と再分析、再検討
残業時間を部署ごと、個人ごとに確認
- 2021年8月～ 従業員に対して、意識調査、ヒアリング
- 2022年4月～ 分析やヒアリングをもとに現行の制度の見直し
処遇改善、昇給、人事評価における生産性の評価
労働者の多能工化によるカバー体制の構築
- 2023年4月～ 新制度の運用
- 2024年1月～ 新制度の効果、改善点の確認

目標2：5年後には女性従業員の割合と女性管理職の割合が同じになるようにする。

<対策>

- 2021年8月～ 従業員に対して、意識調査、ヒアリング
- 2022年4月～ 研修についてのスケジュールリング、講師の確保
- 2023年4月～ 全従業員を対象に2か月に1回程度スキルアップ研修
- 2024年4月～ 上司からの推薦者、希望者を対象に管理職養成のための研修
およびヒアリング。技能スキルや部下の管理などについて。
- 2025年4月～ 女性管理職の積極的登用