

株式会社 H

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- ・ 総合職の残業時間が長いため、育児との両立が難しいと考えられており、総合職への女性の応募や転換を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

総合職に占める女性の割合を、全社員に占める女性割合と同程度の 40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 10 月～ 当社のホームページの採用に関するページに、ロールモデルとなる女性総合職のインタビューを掲載し、女性が総合職として活躍できる職場であることを学生や求職者にアピールする。
- 2021 年 4 月～ 一般職から総合職への転換を推進するため、一般職を対象とした研修での転換制度の周知や、上司からの積極的な働き掛けを行う。
- 2022 年 4 月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシッププログラムを開発し実施する。
- 2023 年 10 月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性社員の育児休業取得率を 75%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 10 月～ 社内ハンドブックを改定し、男性社員の育児休業取得に関する制度や取得事例について盛り込む。
- 2021 年 6 月～ 全管理職を対象としてイクボス研修を実施する。
- 2022 年 4 月～ 男性社員の仕事と育児の両立に関する意見交換会を年 1 回程度開催し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。
- 2024 年 4 月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する。

目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

子の看護休暇制度を拡充する。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 6 月～ 社員アンケート等を実施し、子の看護休暇制度のニーズを調査する。
- 2022 年 4 月～ 拡充した制度の導入。社内広報誌などによる社員への周知を行う。