

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 平成31年 4月 1日～平成34年 3月31日までの 3 年間

2. 当社の課題

労働者の割合は女性が多く男女の勤務継続年数も差はないが、今までに育児休業を取得した男性社員がいない。

女性社員の中にも妊娠を理由の退職、育児休業終了復帰後短期間での離職者もみられる。

管理職(課長級以上)に占める女性割合は産業別平均値 43.4%とほぼ同数となっている。

3. 内容

目標1：育児、介護、産前産後休業制度、育児休業給付、妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、情報提供を進めるとともに制度の周知を図る。

<対策>

- 平成31年 4月 ～ 情報収集、検討
- 平成31年10月 ～ パンフレットの作成
- 平成33年 4月 ～ 社員への周知

目標2：育児、介護等の休職者との交流の場を作り、情報交換や職場復帰へのトレーニング等を支援する。

<対策>

- 平成31年 4月 ～ 情報収集、検討
- 平成31年 4月 ～ 交流会サークルの立ち上げ
- 平成33年 1月 ～ 交流会への参加開始

目標3：現在の管理職に占める女性の割合 43.8%を維持するとともに管理職育成を目的とした研修を実施する。

<対策>

- 平成31年 4月 ～ 情報収集、事例検討
- 平成32年10月 ～ 管理職研修及び社員への周知
- 平成33年12月 ～ 取組効果振り返り