

次世代育成支援対策推進法および 女性活躍推進法に基づく行動計画

両立支援制度を充実させ、全ての社員が個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を図るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年8月1日から2026年7月31日まで

2. 数値目標

女性の平均勤続年数10年以上を目指す。(2022年9月30日現在：10.4年)
(2022年9月30日現在で、数値目標は達成しているが、今後も継続してこれを維持し、さらに伸ばしていけるよう、引き続き取り組みを継続していくこととする。)

3. 取組内容

目標1：男性社員も女性社員も育児休暇や子の看護休暇等が取得しやすくなるよう、育児・介護・高年齢等による休暇・休業等に関する規程等の制度の利用について改めて周知を行い、利用を促進する。

【対策】

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2021年 8月 | 周知文書の作成 |
| <input type="checkbox"/> 2021年 9月 | 全社員への周知 |
| <input type="checkbox"/> 2022年 4月 | 本人や配偶者の出産を控えた社員へ制度の再周知と育児休業等取得の意向確認開始 |
| <input type="checkbox"/> 2022年10月 | 出生時育児休業制度及び関連制度について全社員へ周知 |
| <input type="checkbox"/> 2023年度～ | 育児休業等取得実績及び制度の利用について社内報等で定期的に周知を行う |
| <input type="checkbox"/> 2025年度 | 対象社員がより利用しやすい制度となるよう、相談体制の見直しを行う |

目標2：社員が不妊治療と仕事の両立を図ることができるよう、両立支援のための制度を拡充する。

【対策】

- | | |
|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 2021年 7月 | ニーズ調査、制度の設計 |
| <input type="checkbox"/> 2021年 8月 | 運用に際しての全管理者への教育 |
| <input type="checkbox"/> 2021年 8月 | 全社員への周知 |
| <input type="checkbox"/> 2022年度～ | 制度の内容や利用について社内報等で定期的に周知を行う |
| <input type="checkbox"/> 2024年度 | 対象社員がより利用しやすい制度となるよう、申出方法、相談体制等の見直しを行う |