第４回　タダノエンジニアリング 一般事業主行動計画

全ての社員が仕事と家庭を両立させることができる働きやすい環境づくりと、女性がさらに活躍できる職場づくりに取り組むため、次の行動計画を策定する。

【当社の現状と基本的な考え方】

①男性の育児休業取得者がいないため、制度理解と浸透から始める

②就学児を養育する者を支援する制度が少ないため、法を上回る制度が可能か検討する

③残業時間は減少しているが年度によってばらつきがあるため、3年間平均で削減目標を定める

④女性の管理職登用に向けて、教育の拡充と監督職（TL)の登用推進から始める

⑤女性・若手が自分の将来像を描けるよう、教育とキャリアプランの支援を行う

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1. 計画期間内において女性社員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性社員の育児休業等制度利用実績をつくる

次世代

〈対策〉

●2021年4月～ 現在の制度を改めて周知する

●2021年4月～ 男性社員の育児休業等制度利用を促進するため、制度の周知、育児休業取得の事例紹介などの支援を実施する

●2022年4月～ 育児休業前後及び育児休業中の社員に対するフォローアップ等を充実させるなど、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する

●2022年4月～ 男性社員の取得実績がない場合、改めて周知を行なう

目標2. 育児中の社員が仕事と家庭を両立しやすいよう、法を上回る制度を導入する

次世代

〈対策〉

●2021年4月～ 現在の制度を改めて周知する

●2021年4月～ 育児経験のある社員より具体的なニーズを聞き取り、法を上回る制度改訂を検討する

●2022年4月～ 制度を周知し、さらなるニーズの聞き取りを行う

目標3. ワークライフバランスの充実のため、社員一人当たりの月平均残業時間を11.33時間以内とする。（17年～19年度平均値以下にする）

次世代
女性

〈対策〉

●2021年4月～ 毎年の実績を周知し啓発を行う

●2021年4月～ 長時間労働が発生した場合、ヒアリングを行い対策を検討する

●2022年4月～ 前年の実績を周知し、フォローを継続する

目標4. 監督職（係長級・課長級）に占める女性の割合を増加させる

女性

〈対策〉

●2021年4月～ 女性の監督職候補向けのセミナーや育成計画を検討する

●2021年10月～ 管理職に対して労基法、男女雇用機会均等法及びハラスメント防止等に関する周知を行う（女性活躍推進に関する意識向上を図る）

●2022年4月～ 女性の監督職候補の選抜と教育を通した意識付けを行う

目標5. 能力開発及びキャリアアップを支援して、働きやすい環境づくりを行う（社員が成長を実感できる企業づくり）

次世代
女性

〈対策〉

●2021年4月～ オンライン研修、通信教育等の機会の拡大を検討する

●2021年10月～ 若手の教育ニーズの聞き取りと導入について検討を開始する

●2022年4月～ 女性・若手向けキャリアプラン研修を行う