

次世代育成法/女性活躍推進法 行動計画(目標と対策)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように目標と対策を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日~2026年3月31日までの2年間

2. 次世代育成法

目標:全社員に対して出産、育児、子育てに関する制度の周知を行う

現時点での対象者だけではなく全社員に対して行うことで、
部門長や今後対象者となる社員等にも制度を知ってもらう機会を作る

<対策>

- ・毎年9月に出産、育児、子育ての中から1つ制度を紹介する(リーフレットを作成し配布)
- ・毎年2月に翌年の子の看護休暇のアンケートを実施
- ・毎年3月に子の看護休暇の付与を通知する(部門長宛に付与対象者がいることもお知らせする)

3. 女性活躍推進法

目標:全社員に対して将来の育成を目的とした教育訓練を年2回以上行う

業務レベルの向上や新しいスキル・知識の獲得を通じて、
従業員の成長を促す状況や機会を創出する

<対策>

- ・評価制度の中間面談を行い、成長機会を提供する(2024年4月~)
- ・全社員を対象とした必要なスキルの整理、研修カリキュラムの作成(2024年4月~)
- ・管理職研修をeラーニングで実施(対象者:所属長以上の社員)(2024年4月~1回/半年ごと)
- ・管理職候補研修をeラーニングで実施(対象者:管理職候補者の正社員)(2024年10月~1回/半年ごと)
- ・ビジネスマナー研修(対象者:契約社員から正社員に転換する社員)(2025年4月~1回/半年ごと)