

「次世代育成対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく行動計画

2015年より、「次世代育成対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき行動計画を策定・見直しを実施しながら、出産・育児に関する制度の整備、女性が活躍できる企業風土づくりやワークライフの見直しと意識改革に向けた取り組みなどを進めてきました。

今般、新たに「次世代育成対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、今後3年間の行動計画を下記の通り、一体的に策定した為、お知らせします。

記

1. 主旨

【女性活躍推進】

・企業として、社員全員が活躍できる雇用環境の見直し、生産性の向上を目指す事で、女性社員の真の活躍を推進し、その推進力によって社員全員が活躍できる健康的で活力のある企業風土を形成する。

【次世代育成推進】

・社員の働き方を見直し、男女問わず幅広く活用される環境を構築し、企業全体として次世代育成支援を積極的に取り組む姿勢をしめすことで、一層活力のある企業活動を推進する。

2. 行動計画

(1) 行動計画対象期間：2022年 4月 1日 ～ 2025年 3月 31日

(2) 行動計画内容

【目標1 働き方を見直し、意識改革の推進をする】

<取り組み内容>

- ・2022年 4月～ 社長より長時間労働の是正に関するメッセージを定期発信し、限られた時間の中で業務を終わらせる意識づけをする。(継続)
- ・2022年 4月～ 時間外労働に関する事前申請の徹底管理により、長時間労働の抑制を図る。
又、各職場の時間外実績及び年次有給休暇の取得状況を毎月開示する。(継続)
- ・2023年10月～ 育児や介護など仕事以外の大切なことに取り組む必要がある時間制約社員が能力を発揮できる環境の整備を進めて、会社全体のパフォーマンスの底上げをする。

【目標2 女性従業員の真の活躍を推進(数値目標)】

※女性管理職の配置を増員させる為、女性役職者(グループ長職以上)を4名以上にする。

<取り組み内容>

- ・2022年 4月～ 評価基準を見直し、女性にとって不利な状況になっていないか、男女公正なものとなっているかを精査する。
- ・2022年10月～ グループ長職以下のリーダー、チーフの女性役職者を増やし、育成をする。
- ・2023年 4月～ 人事考課表による適正な評価に基づき、グループ長職以上の役職者への女性登用を審議検討する。

【目標3 育児休業制度に関する情報発信と環境整備(数値目標)】

※育児休業取得率を男性25%以上、女性100%の維持継続をする。

<取り組み内容>

- ・2022年 4月～ 育児休業に関する制度の利用イメージができるような具体的な事例等の周辺知識の情報発信を継続的に行う。(社内報や自社ホームページへの掲載により社員への周知をする。)
- ・2022年10月～ 育休取得者予定者に対する円滑な育休取得や復職の際のサポート体制を整備する。
- ・2023年 4月～ 柔軟な働き方を可能にする制度(フレックスタイム制度など)に対応した社内規程類の見直しを検討する。

2022年 3月23日策定
セントラル硝子プラントサービス株式会社
代表取締役 本山 一浩

