

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 7年 3月 31日

2. 当社の課題

課題1： 職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分ではない

3. 目標

- ・ 新卒採用した労働者に占める女性労働者の割合を33%に維持する。
- ・ 男性労働者の育児休業取得率を3ヶ年で5%以上にする
- ・ 有給休暇取得率1ポイント向上させる

4. 取組内容と実施時期

取組1： 新卒採用した労働者に占める女性労働者の割合を33%に維持する。

- 令和 4年 4月～実施：主に新卒選考時、面接官に現状の女性比率と女性労働者割合目安を33%としていることを伝達。上記目標値を伝達し、優秀な女性応募者を採用していく。
- 令和 4年 10月～結果分析：新卒採用活動終了時、採用した女性労働者の割合を確認し、経営陣に報告する。
- 令和 年 月～

取組2： 育児休業を取得する男性労働者を3年間で1名以上とする。

- 令和 4年 4月～実施：育児・介護休業法改正内容をメールで周知するとともに、育児休業・産後パパ育休の申し出先兼相談窓口を設置（人事担当者）する。
- 令和 4年 6月～実施：育児休業申請用紙を修正し周知することで、男性の取得方法を明確にする。
- 令和 7年 3月～結果分析：対象期間の男性の育児休業取得者を集計し、3ヶ年での取得割合を算出。経営陣に報告する

取組3： 社内での有給休暇取得義務を年間6日と定める。

- 令和 4年 4月～実施：社内での取得義務を法定取得義務である5日に1日追加し、年間6日と定める。
- 令和 4年 5月～結果分析：毎月、有給休暇取得状況を確認し、経営陣に報告する。
- 令和 年 月～