

(1)女性活躍推進法の伴う一般事業主行動計画について

女性が職業生活において、その希望に応じて十分能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

① 計画期間

平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間

② 内容

目標：採用者に占める女性割合を3%以上とする(3年間)

・女性の活躍推進に関する取組

女性採用割合を増やす方針や目標の設定

(2)次世代育成支援対策推進法の伴う一般事業主行動計画について

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい雇用環境の整備を促進するとともに、次世代育成支援についても会社として積極的に推進し、地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

① 計画期間

平成29年4月1日から平成32年3月31日までの3年間

② 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする

男性社員… 計画期間内に1人以上取得すること

女性社員…希望すれば全員が取得できるようにすること（育児短時間勤務制度の利用含）

・対策

平成29年4月から(1.社内ホームページ、階層別社員研修、中央安全衛生委員会等を通じて男子社員も育児休業を取得できることの周知の実施。(2.社内ホームページ、Eメールを活用して育児休業制度等の周知、啓発の実施。(3.育児休業中の社員で希望すれば、社内ホームページ、Eメール等、職場の状況等の情報を提供する。

目標2：計画期間内において子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の取得状況を次の水準以上とする

男子社員…年間取得率を60%以上にすること

・対策

各年度末から子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の過去の利用状況及びその時の有給休暇の取得状況の調査。平成29年4月から(1.社内ホームページ、階層別社員研修、中央安全衛生委員等を通じて休暇が取れるとの周知の実施。(2.社内ホームページ、Eメールを通じて休暇制度の周知、啓発の実施。

目標3：随時地域の子どもの対象に現場見学会を受け入れる体制及び若年者に対するインターンシップの就職体験会を実施する

・対策

随時(1.見学・インターンシップの受け入れ体制についての検討(2.見学・インターンシップ担当者(現場開始時)を選任して、体制を整備する。