

次世代育成支援対策推進法に伴う一般事業主行動計画について

人 事 部

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 令和4年4月1日から令和6年3月31日までの2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10%以上取得すること。

<対 策>

令和4年4月～ イン트라ネット (i-Folder)、階層別社員研修等を通じて男性社員も育児休業を取得できることの周知の実施。

令和4年4月～ イン트라ネット (i-Folder)、Eメールを活用して育児休業制度等の周知、啓発の実施。

目標 2 計画期間内に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。
男性社員・・・・・・計画期間内に20%以上取得すること。

<対 策>

各年度末 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の調査

令和4年4月～ イン트라ネット (i-Folder)、階層別社員研修等を通じて休暇が取れるとの周知の実施

令和4年4月～ イン트라ネット (i-Folder) 、Eメールを通じて休暇制度の周知、啓発の実施。

目標 3 若年者に対するインターンシップの就業体験機会を提供する。

<対 策>

令和4年4月～ インターンシップの計画書作成の実施。

掲載日 令和4年4月18日

女性活躍推進法の伴う一般事業主行動計画について

人 事 部

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、次のように活動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 採用者に占める女性の割合を1.5%以上とする。

＜ 取組内容 ＞

令和4年4月～ 女性採用割合を増やす方針や目標の設定

目標2： 男女とも平均勤続年数を20年以上とする。

＜ 取組内容 ＞

令和4年4月～ 有給休暇の取得しやすい環境づくりの検討

掲載日 令和4年4月18日



子育てサポート企業として「くるみん認定」をいただきました！

アイサワ工業株式会社は、2023年7月28日付で「くるみん認定」を取得いたしました。

「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けられることができる制度です。

アイサワ工業株式会社は、これからも子育て支援を推進し、社員が仕事と家庭を両立できるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

