

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 目標と取り組み内容、実施時期

【目標1】女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を40%以上にする。
2021年4月1日現在：34.38%

【目標2】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男性勤続年数に対する女性勤続年数の割合を80%以上にする。
2021年3月31日現在
男性勤続年数：17.34年
女性勤続年数：12.95年（現状74.7%）

【取り組み内容】

①人事制度見直しによるキャリア意識の向上

- 2021年10月 等級制度見直しによる役割意識の明確化。
- 2021年10月 自らのキャリアを宣言する機会・上長との意見交換の機会増加。
- 2021年10月 上長からの定期・不定期の育成目的のサポート・声掛け頻度増加による成長支援。
- 2022年4月 魅力ある人事制度設計により、非正規雇用社員の正規雇用社員への登用希望の増加を図り、長期安定雇用の促進を目指す。

②職業生活と家庭生活との両立

- 2023年4月 頻繁に行われる育児休業関係の法律改正内容、それに伴う社内規定の変更内容等を社内イントラ、社内会議等で周知し、理解の促進を図る。
- 2023年4月 育児を行う社員の配偶者（社外の方も含む）への当社支援制度の説明、及び育児への協力依頼。
- 2023年4月 配偶者出産休暇（有給2日）の取得推奨
- 2023年4月 授業参観への積極参加推奨。
- 2023年4月 男性の育児休業取得推奨。

③保育園休業日の勤務対策

- 2024年4月 認可保育園休業日（日・祝）の勤務に関するルール・運用等の検討。
- 2024年4月 保育園の預かり時間が短い土曜日でも働ける職場運営体制の検討。

以上