

『一般事業主行動計画』

株式会社 ミナミ

《行動計画》

当社では「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとして、従業員が仕事と子育てを両立し、全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、子育てに関わることができるように行動計画（第5回）を策定する。

また、女性がさらに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年12月1日から平成34年11月30日までの4年間

2. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

【目標1】計画期間中に、育児・介護休業制度の促進・充実を図り、1人以上が取得。

- (対策)
- 育児・介護休業の取得を周知するため、全体会議で管理職・従業員に対し啓発する。
 - 育児・介護休業の取得率向上のため、社内報等で社員に配布し、取得促進を図る。
 - 育児・介護休業取得予定者に対する説明を実施する。

【目標2】仕事と子育ての両立に向け、『子育てマイホリデー』（本人・配偶者・子供の誕生日、子供の学校行事やPTA活動、等）における年次有給休暇の取得促進を図る。

- (対策)
- 年次有給休暇を時間単位で取得可能とし、子供や孫の学校行事等への参加を推奨する。
 - 全体の取得状況を公開し、社内報等で社員に周知し、年次有給休暇の取得促進を図る。

【目標3】所定外労働の削減に向けた措置を実施する。

- (対策)
- 所定外労働の現状を把握し問題について検討する。
 - ノー残業デーの継続実施と社内報などによる社員への周知。

3. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」による計画

当社の課題

- (1) 女性社員が少なく、技術系職員の女性社員がいない。また、応募者もない。
- (2) 現場は男性社員の職場という認識が強く、女性に向かない業務内容だと判断されやすい。

【目標1】技術系職員の女性の人数を1人以上とする。

- (対策)
- 平成30年12月～ 現場に女性を配置する上での課題の把握と問題について検討する
 - 平成30年12月～ 女性職員のニーズに合わせ、現場事務所の環境整備を推進する

【目標2】スキルアップ研修等に積極的に参加させる。

- (対策)
- 平成30年12月～ 必要な資格等の検討と研修の情報収集
 - 平成31年 2月～ 社員に対する研修・講習会の把握のためのヒアリングの実施
 - 平成31年 4月～ ヒアリングの結果を踏まえ、参加研修・講習会を決定し参加