

滋賀設備株式会社 行動計画
(次世代育成・女性活躍推進)

社員が仕事と子育てを両立させるために、職場生活と家庭生活の両立の支援を行い、女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行い、多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和2年11月1日 ～ 令和7年10月31日

2. 当社の課題

- (1)働き方改革に向けた職場と家庭の両立支援をより充実させる必要がある。
- (2)女性管理職等の割合が、低い状況にある。
- (3)管理職が復職女性に対するマネジメント責任・育成責任を認識できていない。
- (4)女性労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を持つことができていないことが考えられる。
- (5)地域への貢献・教育環境向上に向けた取り組みが必要である。

3. 目標

次世代法 目標1:産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

〈取組内容〉

令和2年11月1日～

- ・育児休業等の処遇や社会保険等に関する資料等を社員に配布し、制度の周知を図る。

次世代法 目標2:妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

〈取組内容〉

令和2年11月1日～

- ・相談窓口の設置について社員への周知
- ・相談事案の解決を図る

女躍法 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関連)

- ・管理職(課長以上)、係長級の役職者に占める女性割合を5%以上にする。

〈取組内容〉

令和2年11月1日～

- ・社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした意識啓発等を行う。
- ・管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発等を行う。

女躍法 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)

- ・勤続10年以上の女性の継続雇用割合を職場の10%以上とする。
- ・男女ともに育児休業取得率を50%以上とするため対象者と育休取得前面談等を実施する。

〈取組内容〉

令和2年11月1日～

- ・勤続10年までの社員を対象とした能力開発やキャリア形成支援研修を行う。
- ・職場と家庭の両立において、男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行う。

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和元年度実績

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合:31.8%
- ②管理職に占める女性労働者の割合:0%
- ③男女の平均継続勤務年数の差異:男性11.6年 - 女性6.5年=5.1年(女性の勤続が短い)
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間:11.5時間