

## 株式会社 瀧神巧業 行動計画

社員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が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                      令和5年2月1日      ～      令和7年1月31日

### 当事業所の課題

全労働者53名のうち女性労働者は13名であり、全労働者に占める女性の割合は24.5%で若干低い。全管理職5名のうち女性管理職は1名であり女性管理職の割合は、男女比に対して低い傾向にある。また、現場職の女性の割合は男女比に対して極めて低い状況にもある。

離職率は低い状況にあり定着率は高いが、時間外労働は削減の余地はある。また、有給休暇取得率は非常に高い水準にあるが、最新の育児関連法等に精通していない状況にある。

## 2. 策定内容

目標 1 育児休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等、健康保険法に基づく出産一時金・出産手当金の諸制度についてのパンフレット等を作成して制度利用対象者への周知を図ると共に、管理職を含む全社員への制度理解度を深め、仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境を整える。

### 対策

令和 5 年 4 月	全労働者へ現段階での出産・育児に関する法制度理解度の調査
令和 5 年 6 月	育児休業法に基づく育児休業、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業・健康保険法に基づく出産一時金・出産手当金に関するパンフレット等を作成
令和 6 年 6 月	休業取得者、休業見込み者に対して説明会を実施
令和 6 年 10 月	管理職等を対象とした社内研修を実施
令和 7 年 1 月	社内広報や説明会の実施等による全社員への周知

目標 2 技術職の女性正社員の採用を 1 人以上増加させる。

### 対策

令和 5 年 2 月	技術系の女性の応募を増やすため、社内制度や企業 PR を検討する。
令和 6 年 4 月	女性の社員が働きやすい様、社内環境を整備する。

目標 3 セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメントに関する研修を、毎年 1 回以上行う。

### 対策

令和 5 年 8 月	全職員を対象とした研修を実施
令和 5 年 9 月	ハラスメントの原因の分析
令和 5 年 10 月	現状の分析等を行う委員会の設置
令和 5 年 11 月	会議にてハラスメント防止策としての有効性について議論する
令和 6 年 7 月	管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
令和 6 年 8 月	全職員を対象とした意識改革のための研修を実施