

白鷺電気工業株式会社 行動計画

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定しました。

【次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定】

この行動計画は、少子化問題への対応として、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備すべく、国、地方公共団体、事業主それぞれの果たすべき役割等を定めた「次世代育成支援対策法（次世代法）」に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等について「一般事業主行動計画（行動計画）」を策定することとなっています。

当社では、2011年から行動計画を作成し、取り組みを実施してまいりましたが、この度、2020年4月から2025年3月まで5年間を「第3次行動計画期間」とし、下記の通り策定しました。

基本方針

社員が能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日

内容

目標1：10日間の年次有給休暇の取得義務

- 2020年7月～ 期末（6月）に次年度の休暇取得日（10日間）を設定する。
計画有給（5日間）+会社推奨休暇（5日間）

目標2：ワークライフバランスの充実に向けたノー残業デーの設定

- 2020年7月～ 現在のノー残業デー水曜日+土曜日を新たに加える
- 2020年9月～ 朝礼・終礼時に周知し、計画的な業務処理と早期退社の定着化を図る。

目標3：職場と家庭の両立を支援するための社内規定・制度の周知と利用促進

- 2020年7月～ 病気積立休暇に関する理解を深め、活用するための制度と社内規定の周知
- 2020年7月～ 男性社員の育児休業の取得推進するための制度と社内規定の周知

【女性活躍推進法に基づく行動計画の策定】

女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、自社の女性の活躍に関する状況分析、課題分析およびこれらを踏まえた行動計画を策定することとなっています。

これに伴い、当社ではこの度、女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、2020年4月から2025年3月までの5年間で「第1次行動計画期間」とし、下記の通り行動計画を策定しました。

計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日

当社の課題

1. 女性の応募者が少なく、女性の技術者が少ない。
2. 女性管理職がいない。
3. 年次有給休暇の取得の促進

目標と取り組み内容・実施期間

目標1：技術職への女性の雇用を5年以内に3名に増やす。（現状1名）

- 2020年4月～ 技術系女性の応募を増やすため、仕事内容紹介のチラシを作成する。
- 2020年6月～ ホームページやインスタグラム等で求人者に対する積極的な広報を行う。
- 2020年9月～ 学生向けの企業説明会の受入れを積極的に行う。
- 2021年2月～ 大学・高専・高校での学生向け説明会の実施を目指し内容を検討する。
- 2021年4月～ 女性技術者の採用における課題を抽出し、対策を検討・改善を継続する。

目標2：女性管理職を5年以内に1名に増やす。（現状0名）

- 2020年4月～ 研修プログラムの検討。
- 2020年9月～ キャリア開発やスキルアップを目的とした研修に女性社員を派遣する。
- 2020年9月～ 非正社員から正社員への転換制度の積極運用。
- 2021年3月～ ネットワーク形成やスキルアップを目的とした交流会等を実施する。

目標3：年次有給休暇取得率の70%以上を目指す（現状55%）

- 2020年6月～ 年次有給休暇10日間(計画有給5日間+会社推奨休暇5日間)を設定する。
- 2020年7月～ 年次有給休暇取得アップの声掛け運動を実施する。
- 2020年7月～ 利用可能な両立支援に関する社内規定と制度の周知と利用を促進する。