

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

女性が活躍できる環境、およびパート社員や契約社員（有期契約労働者）も含めた全従業員が、仕事と家庭の両立を図り、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、次のように行動計画を変更する。

1. 計画期間 2024年4月1日から2026年3月31日まで

2. 内容

目標1 従業員個人単位の年次有給休暇取得率を30%以上とする。（次世代法）

<取組>

- ・年次有給休暇の取得状況を把握する。
- ・年次有給休暇を取得しやすくなる仕組みを検討する。
- ・社員への周知を行い、取得を勧奨する。

<既存>

- ・時間単位の年次有給休暇：最大5日（年40回）が取得可能

目標2 子の看護・育児に使用できる休暇制度を拡充する。（次世代法）

<取組>

- ・子の看護・育児に使用できる休暇制度の利用拡大について討議する場を設ける。
- ・制度改訂を実施し、社員への周知を行う。

<既存>

- ・社員本人の長期にわたる傷病（原則、連続5日以上 of 休業）
- ・子が生まれた際の休暇取得促進：最大2日（出産日、退院日など）
- ・子の看護、育児が必要な場合：最大5日

目標3 女性社員の比率を1%向上させる。（女性活躍）

<取組>

- ・育児休業制度を法整備以上の対応に改定し女性従業員の就労を支援する。

<既存>

- ・出産・育児のために退職する社員の職場復帰制度を導入。