

## ■次世代育成対策推進法に基づく行動計画

1. 計画期間 2019年4月1日から2024年3月31日まで

2. 目標

### 〈目標1〉

育児・介護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などの諸制度を周知し、妊娠中から産後、育児休業後の復職まで、従業員に対するサポートを行い、不安解消に努める。

### (取組内容)

- (1) 妊娠中から復職までの当社諸制度を時期ごとに体系的にまとめ、従業員へ情報提供
  - ・妊娠中から産前、出産、産後、育児休業に入るまでの流れ
  - ・育児休業中の流れ
  - ・産後、育児休業からの復職の流れ
- (2) 産前、産後、育児休業など開始前及び復職前、復職後6か月以内の面談を実施

### 〈目標2〉

子どもを育てる従業員が、子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助を検討、実施する。

### (取組内容)

- (1) 早期に復職を望む従業員に対する子育てのためのサービス利用料の一部負担
- (2) 利用状況、行政支援を鑑み、有用性のあるものとすべく継続的な運用状況を把握

### 〈目標3〉

若年者に向けた就業に関する理解を促す機会等の提供

### (取組内容)

- (1) インターンシップ等就業体験機会の実施
  - ・業界を知る機会を提供
  - ・会社で働くことがイメージできるカリキュラムを構成
  - ・インターンシップ、企業訪問受入れ等、就業に関する情報提供
- (2) 企業訪問受入れ
- (3) 就業に関する情報提供
- (4) 関係機関との連携強化

## ■女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 計画期間 2019年4月1日から2024年3月31日まで

### 2. 目標

〈目標1〉以下、(1)から(4)については、2019年4月1日から取り組みを始めます。

女性従業員の配置・育成・教育に関する仕組みを構築し、女性従業員が能動的に職場で活躍できる環境を醸成する。

(取組内容)

- (1) 積極的で、公正な育成、評価を実現すべく、ヒアリングを実施し、実現性のある仕組みを構築
- (2) 毎年、職種別に研修を通じた従業員同士の交流の機会を設定し、情報共有とネットワークの醸成を実施
- (3) 教育・研修体系を構築し、これに基づく研修カリキュラムを提示し、キャリアアップをイメージしやすい状態を形成する。
- (4) 自立的な学習意欲を定着化すべく、当社が提供する学習ツールを周知し、利用を促進

〈目標2〉以下、(1)から(3)については、2019年4月1日から取り組みを始めます。

派遣社員から有期契約社員へ、有期契約社員から正社員への転換制度の積極的な運用を実施(3名以上)

(取組内容)

- (1) 労働契約法、労働者派遣法と当社制度の関連性を理解
- (2) 定期的な面談を実施し、しっかりと対話を進め、適正な評価を実施
- (3) 人財確保につながる施策として、早期転換を実現