

ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍できる環境整備を行う。 ・女性の多様な働き方を推進する。 		<ul style="list-style-type: none"> ・社員が仕事と生活の調和を図り、能力を十分に発揮できる環境を整える 	
	目標	2022年度	2023年度	2024年度
女性採用の強化（新規女性採用比率を30%にする）	社内啓蒙活動：各部署へのヒアリング・問題点の分析 ・風土としての問題点把握 ・会社の認知度調査 ・女性の応募者数増加のための施策検討 ・学校訪問による教員との信頼関係構築 ・女子学生を対象としたインターンシップの実施		今期の振り返りの実施	女性配属、フォローアップの実施
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	平均勤続年数及び管理職割合の向上（キャリアパス研修の実施）	現状把握及びキャリアプラン研修の内容について精査する 意識改革研修の実施	研修受講希望者の募集 キャリアアップ研修の実施	ジョブプローテーションの実現（職種転換の支援） 研修受講希望者の募集 キャリアアップ研修の実施
	ハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況	相談窓口の設置 管理職向けのハラスメント研修の実施 一般職向けのハラスメント研修の実施	アンケート調査の実施 集計・調査	研修カリキュラムの見直し、改善 管理職向けのハラスメント研修の実施 一般職向けのハラスメント研修の実施
子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活の両立等を支援するための雇用環境の整備	男性の育休取得率7%、女性の育休取得率75%の達成	両立支援推進の為の社内風土作り ・経営層へ提言し社内環境の整備を実施（4～5月） ・管理職層に対する会社制度説明会の実施（5～6月） ・一般社員への説明会を実施して制度周知及び利用促進を図る（7月以降）	産前産後休業や育児休業、育児休業給付、産休中の社会保険料免除等、制度の周知や情報提供を行い、制度の利用促進を図る	該当者には「育休復帰支援プラン」を作成し、安心して復職できる環境も整える
	働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	全従業員の有給取得状況をモニタリングし課題の抽出 取得率の低い従業員には個別にヒアリングを実施、意識啓発を図る	取得率の低い所属長に対して、現状報告と注意喚起を行い計画的取得等、改善を図る 社員が取得したい時や連続取得などが出来るような職場環境作りを推進し、有給取得率の向上につなげる
その他の次世代育成支援対策	家族参加型イベントの実施（家族の仕事への理解を深める）	人事部内で実施内容や規模など内容についての検討会の実施 内容について、組合との意見交換会の実施	イベントの実施 イベント実施にむけての準備を行う	次回に向けての検討会 イベントの振返り、家族参加状況の検証及び社員家族意見の吸上げ イベントの実施 イベントの振返り、家族参加状況の検証及び社員家族意見の吸上げ
	仕事外の内容も含め学習機会を提供することで私生活の充実を図る	通信教育講座の内容や提供会社についての調査及び選定 従業員に対して通信教育制度についての周知	運用スタート 利用状況等の調査や制度についての聞き取り	聞き取り調査を踏まえて課題抽出 課題の改善 利用状況等の調査や制度についての聞き取り