

一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年1月1日から2022年12月31日まで

2. 数値目標、取組内容、取組の実施時期

■目標：役職・配置等を含め、性差に捉われない文化を醸成するため、ダイバーシティ&インクルージョン研修を実施し、社員に浸透させるため入社時研修にも盛り込み、入社時研修受講率を100%にする。

(管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識)

取組内容：

- 2022年1月～ 入社時にダイバーシティ&インクルージョン研修を実施
※入社タイミングで実施していること及びレポートの提出があることを確認
- 2022年2月～ アンコンシャスバイアスの認定トレーナー資格を保有する社員を輩出
- 2022年10月～ 採用候補者等へのアンコンシャスバイアスが無いか、社内にてディスカッションを実施

■目標：育児休業取得をしやすい環境を促進し、育児休業の取得率を男女ともに50%以上にする。

[2021年の育児休業取得率は45%]

(育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備)

取組内容：

- 継続実施 育児休業取得率を管理職向けの社内ポータルサイトに掲示
- 2022年3月～ 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知
- 2022年9月～ 男性の育児休業の取得事例を社内ポータルサイトに掲示

■目標：在宅勤務が実施しやすい環境を整え、柔軟な働き方を実現する。

(テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入)

取組内容：

- 継続実施 在宅勤務率の定期的なモニタリングを実施し、管理職向けの社内ポータルサイトに掲示
- 継続実施 地方リモート勤務者(関東圏以外の場所から在宅勤務)の採用を実施
- 2022年1月～ 既存社員においても地方リモート勤務を実現できる制度を検討
- 2022年2月～ 上記制度の施行
- 2022年5月～ 柔軟な働き方の実現に向け、在宅勤務における課題点を把握し、対策を検討