

株式会社 エイジェック 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年3月1日 ~ 令和4年7月31日まで
2. 内容

目標1：計画期間中に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員 計画期間中に1人以上取得すること
女性社員 取得率を80%以上にする

<対策>

- 平成31年10月 男性も育児休業を取得できることを周知するパンフレットを配布
- 令和3年10月 パンフレット配布等の実施による「育児休業」取得を啓蒙

目標2：内勤社員の所定外労働時間の削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

<対策>

- 令和2年2月~ 社員へアンケート調査
- 令和2年4月~ 各部署毎に問題点の把握と検討
- 令和2年10月~ ノー残業デーの実施

管理職研修の実施（部下の時間管理）

平成31年3月1日

株式会社エイジェック行動計画（女性活躍推進法）

企業における女性の活躍と、そのための多様な活躍場所の提供は、女性社員が本来保有している能力の発揮を促すだけでなく、「職場の活性化」「男性社員への啓発」「働きやすい環境の醸成」など、企業活動全体にプラスの影響を与えることは言うまでもなく、これらの能力開発の指針として、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年8月1日～令和4年7月31日までの2年間

2. 内容

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を、24.9%から30%へ増やし、女性の活躍の幅を広げます。

<対策>

- 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現
- 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与
- 非正社員から正社員への転換制度の積極的運用

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標2：育児休業取得率及び平均取得期間に関し、特に男性の取得を推進することで、女性配偶者の職場と家庭の両立を目指します。

※男性の育児休業取得率12.1%から15%へ増やします。

男性の育児休業平均取得日数を52日から60日へ増やします。

<対策>

- 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進
- 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現

女性の活躍推進に関する情報公表

1. 管理職に占める女性労働者の割合（令和2年6月末時点）

183名/734名 = 24.9%

2. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年6月末から過去1年間、雇用管理区分は有期及び無期）

男性 取得率 8名/66名 = 12.1% 平均日数 52日

女性 取得率 93名/93名 = 100% 平均日数 310日