

策定日：令和4年3月22日

変更日：令和6年5月22日

株式会社ガンシン一般事業主行動計画書（第4回）

1. 計画期間

令和4年4月1日～令和6年12月31日までの2年9ヶ月間

2. 計画内容

1) 次世代育成支援対策に関する事項

目標. 1 社員が子どもの養育のための休業及び、休暇が取りやすい環境の整備

<対策>

令和4年4月1日より実施

- ・子どもの病気等で看護が必要な時には、所定労働時間の免除及び看護休暇、有給休暇が取得できるように職場の方から積極的に働きかけていく。

目標. 2 育児・介護休業法に基づく育児休業や雇用保険法に基づく育児休業・給付、労働基準法に基づく諸制度の周知・徹底に努める

<対策>

令和4年4月1日より実施

- ・社会保険労務士等の専門家と連携の上、随時、法律などの諸制度の改正・施行などを実施する。変更になった時には文書掲示・社内ネットワークの掲示板・メール等使用して展開する。
- ・重要事項に関して各事業所別に開催される安全会議等に総務担当者が出席し社員への説明及び情報展開を実施する。
- ・重要事項に関して各事業所別に開催される安全会議等に総務担当者が出席し社員への説明及び情報展開を実施する。

令和6年4月1日より実施

- ・「育児休業取得率 100%」及び「1ヶ月以上の育児休業の取得」を推進し、やまぐち“とも×いく”応援企業の登録を受ける。

目標. 3 時間外労働の減少に向けた各事業所単位における業務合理化の促進

<対策>

令和4年4月1日より実施

- ・各事業所単位で時間外労働削減に向けた事業所内ミーティング等を実施、部門長を業務改善担当者として促進する。

目標. 4 インターンシップの受入

<対策>

令和4年4月1日より実施

- ・地元高等学校、高等専門学校、専門学校、大学からの就職活動、職場体験申込に対して積極的に受け入れる。

2) 女性活躍推進法に基づく事項

目標. 5 女性社員の総合職を現員の0名から1名以上に増加させる

<取組内容>

令和4年4月1日より実施

- ・女性社員に事務職から技術職・技能職への転換希望を把握する。
- ・女性の採用拡大に向けてホームページの求人内容を見直し、改定する。
- ・女性が着用しやすいユニセックスの制服の導入の協議をする。

目標. 6 女性社員の管理職への育成を目的としたキャリア支援の取り組み

<取組内容>

令和6年5月1日より実施

- ・女性社員の給与評価制度の見直しをおこない、男女の区別なく活躍できる組織作りをする。
- ・スキルアップを目的とした資格取得への支援を実施し、資格取得後の賃金評価を実施する。

3) 両立支援対策に関する事項

目標. 7 『有給休暇取得促進日』の創設とその周知徹底及び、年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間6日以上とする。

<対策>

令和4年4月1日より実施

- ・有給休暇年5日取得の達成のため、長期休暇の設定がしやすい日を選定し、社内における休日カレンダーに定める会社休日と別に年6日を有給休暇取得促進日として策定する。