

## 一般事業主行動計画

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、また、若年者が、安定就業と自立した生活が促進できるよう、インターンシップを通じて就業体験の機会を提供し、適正な募集、トライアル雇用等を通じて雇入れをする。また、採用の確保や職業訓練を推進するため、次のように行動計画を策定する。

次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年8月1日～令和11年7月31日までの5年間
2. 内容

目標1：将来的に、「育児休業取得率100%」及び「1ヶ月以上の育休取得」を目指し、育児休業等の制度を社員に周知する。

### <対策>

- 令和6年10月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 令和7年1月～ 各支店における休業者の代替要員の確保、業務体制の見直し等の実施
- 令和7年2月～ 社員へ育児休業制度への周知

目標2：計画期間中に、育児休業率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を50%以上にする  
女性社員・・・取得率を80%以上とすること

### <対策>

- 令和6年10月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 令和7年1月～ 各支店における休業者の代替要員の確保、業務体制の見直し等の実施
- 令和7年2月～ 社員へ育児休業制度への周知
- 令和7年2月～ 育児休業取得開始から5日間を有給とする制度を導入する

目標 3：女性の就業継続や就域の拡大を図り、女性が働きやすい職場環境を整備し、仕事と生活の調和を図り、モチベーションの向上に繋げる。

<対策 1：女性管理職の育成・研修>

- 令和 6 年 10 月～ 社員の具体的なニーズを調査、制度の検討を開始
- 令和 7 年 2 月～ 管理職を目指す女性労働者対象とした研修を年 1～3 回程度実施
- 令和 7 年 2 月～ 社員へ新制度の周知・啓発の实地

<対策 2：労働者の仕事と家庭の両立支援の充実>

- 令和 6 年 10 月～ 社員の所定外時間を適切に把握し、所定外労働の社員に個別に働きかけを行う
- 令和 7 年 2 月～ 社員へ新制度の周知・啓発の实地

<対策 3：女性社員を 1 名以上正社員雇用として採用・登用する取り組みを目指す>

- 令和 6 年 10 月～ 社員の具体的なニーズを調査、制度の検討を開始
- 令和 7 年 2 月～ 正社員転換対象者とした研修を实地
- 令和 7 年 2 月～ 社員へ新制度の周知・啓発の实地

目標 4：インターンシップ等の就業体験に対する制度を社員へ周知し、实地する。  
实地は、3～5 日間とし、学生が対象の場合は、春休み（3～4 月）  
夏休み（7～9 月）期間を対象とする。

<対策>

- 令和 6 年 8 月上旬～ 社員へインターンシップ、就業体験制度の周知
- 令和 6 年 8 月下旬～ インターンシップ協会に入会
- 令和 6 年 9 月上旬～ 運用ルール、メンター選定・研修の实地

目標 5：トライアル雇用を通じた雇入れ又は職業訓練等を推進する。

<対策>

- 令和 6 年 8 月～ ハローワークとの一層の連携を通じ本目標の推進を行っていく