

株式会社 紙資源 一般事業主行動計画
(女性活躍推進法・次世代育成法 一体型)

当社は、一人ひとりの女性はその個性と能力を十分に発揮し活躍でき、従業員が育児や介護と仕事を両立することができる働きやすい環境をつくることによって、すべての従業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 令和1年12月1日～令和4年11月30日（3年）

2. 当社の課題

- (1) 女性従業員が少なく、そのほとんどが事務職に配置されており、配属先に偏りがある。
- (2) 個人・部署で年次有給休暇の取得状況や残業の多さにばらつきがみられる。
- (3) 男性の育児休業取得者が少ない。

3. 取組内容

目 標①：女性従業員の配置がない部署・職種に、女性従業員1名以上を配置する。

<取組内容>

- ・令和1年12月～：女性従業員を配置する上での課題について把握し、解決策を検討し、課題に対する対策を実施する。
- ・令和2年3月～：女性従業員の応募者を増やすため、求人募集の内容を見直し、積極的に採用活動を行う。
- ・令和2年4月～：女性従業員配置の実現以降、新たな課題を考察し、改善を図る。

目 標②：全従業員の年次有給休暇の取得日数を6日以上とする。

<取組内容>

- ・令和1年12月～：年次有給取得状況を調査するとともに、業務改善・効率化等を見直す。
- ・令和2年1月～：家庭内行事、記念日等における年次有給休暇の積極的な取得を促し、家庭参加に対する意識の向上を図る。
- ・令和2年2月～：年次有給取得日数が少ない部署・従業員に対して、声掛けを行っていく。
- ・令和2年4月～：年次有給休暇の取得状況を年1回確認し、取得日数が少ない部署・従業員に対して、継続して声掛けを行っていく。

目 標③：男性従業員の育児休業取得、育児目的休暇の利用を支援する。

<取組内容>

- ・令和1年12月～：育児休業および育児に関する休暇等の積極的な取得を促し、男性の家庭参加に対する意識啓発を図る。
- ・令和2年1月～：子が生まれる予定または子が生まれた従業員および上司への働きかけを行い、周囲の理解協力のもと、計画的に育児休業の取得や育児目的休暇が利用できるように支援する。
- ・令和2年4月～：継続的に出産予定を迎える配偶者を有する従業員および上司への働きかけを行う。

以上