

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

日総工産株式会社行動計画

日総工産株式会社では、「豊かな人間生活の創造を目指す」という経営理念と社訓に掲げる「人の企業である」という精神から、次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ育つ環境を作ることは重要なことであると考えます。

次世代育成支援対策推進法に基づき、社員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境を作ることによって、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し取り組んでいきます。

1. 計画期間 平成27年4月1日～平成31年3月31日までの 4年間

2. 内容

目標1:産前産後休業や育児休業、短時間勤務制度など制度の周知や情報提供及び、相談体制の整備を実施していきます。

<対策>

平成27年度～

- 社内イントラネットへの掲示等を利用した周知活動を行い、制度の浸透をはかります。

目標2:年次有給休暇の一人当たり年間取得日数を、毎年度向上する為に有給休暇取得を推進していきます。

<対策>

平成27年度～

- 年次有給休暇の取得状況を把握し、各部門長への状況報告等を行い取得を促進します。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

日総工産株式会社 行動計画

女性活躍推進法に基づき、女性社員の採用を拡大するため、次のように行動計画を策定し取り組んでいきます。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日までの 3年間

2. 目標

採用者に占める女性正社員の割合を 8.0%以上にする。

3. 取組内容と実施時期

◎平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月

正社員採用の目標数を男女別に設定し、女性正社員の採用割合 8.0%以上を目標とする。

◎平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月

採用担当者に女性社員と男性社員を配置し、性別に関係なく公正な選考を行う。

◎平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月

会社説明会にて、活躍している女性社員を紹介する。

◎平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月

女性応募者を増やすため、採用パンフレットや採用サイトを見直し、改定する。

◎平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月

採用担当者の補助として、若手女性社員をリクレーターに活用し、女性応募者からの質問や相談がしやすい体制を整備する。

◎平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月

女子学生を対象とした会社説明会を実施する。

【女性の活躍に関する情報公表】

◎男女の平均勤続年数の差異(平成 28 年 12 月末日現在)

平成 27 年 12 月末日	女性 +0.3 年
平成 28 年 12 月末日	女性 -1.6 年

前年比で女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数に対し、1.9 年短くなった。

この要因は、平成 28 年 4 月から女性技能社員の採用及び社員登用を促進し、75 名を新たに社員とした結果であり、勤続年数の短い女性社員が増加し、それに伴い平均勤続年数が下がった為である。