

一般事業主行動計画

当社では、社員が仕事と子育てを両立させる事ができ、社員全員が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、『雇用環境の整備』に取り組むものとし、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日

2. 計画内容

目標1：長時間労働者の残業時間を5%削減する

令和4年5月：派遣先、請負先ごと残業の多い部署を洗い出し、取引先とも話し合いを行うなどの働きかけを行う。

令和5年4月：対象部署を絞り込み、当該部署従業員へのアンケート実施及び分析を行う。

令和5年10月：分析結果をふまえ対象部署管理者、得意先を交えて話し合いを行う。

令和6年4月：業務内容の見直しや具体的な取り組み内容を検討し現場での残業時間の削減に継続的に取り組む。

目標2：平成30年3月より取り組む企業主導型保育事業所『みなどあひるっ子園』を再度PRし、女性をはじめとする従業員が、結婚、妊娠、出産、子育てというライフステージにかかわらず働き続けやすい企業を目指し、男女がともに働きながら安心して子どもを生み育てる事のできる雇用環境を推進する。

令和4年4月：当社従業員へのPR活動を重点的に行い従業員内の途中入園等の入園希望者を募る。

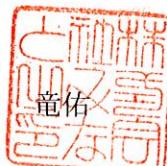
令和4年5月：取引先への企業主導型保育事業の運営状況等のPRを行い提携企業の件数増加を目指す。

令和4年9月：園児の定員数の一割が当社従業員の園児となる状況を維持できるように卒園児の状況を把握し次年度の園児募集を社内、提携企業へ行う。

上記目標を周知・徹底し従業員の福利厚生の充実を図るとともに、待機児童の解消、地域に女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現に寄与する。

株式会社 みなど

代表取締役 三口 竜佑



女性活躍指針法に基づく行動計画

将来にわたり女性が活躍できる就業環境・風土を構築し、女性従業員の活躍の場並びに継続就業者、新規採用者を増やすために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における女性採用比率54.5%、労働者に占める女性労働者の割合は50.87%であるが管理職に占める女性割合が低い

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：出産・子育てをしながら働き続けている人を支援する職場風土となっていない

3. 目標

・管理職（課長級以上）の女性を計画期間中に1名以上増加させる

4. 取組内容

令和4年6月 女性活躍推進の取組みのPRと女性活躍に向けた課題を管理職へ展開

令和5年4月 女性従業員を対象としたキャリアデザイン研修の実施

令和5年10月 管理職向けダイバーシティ研修の検討・実施

令和6年4月 出産、配偶者の転勤等のライフイベントの影響を受け易い女性のキャリア形成を後押しするための支援制度の検討と導入

女性の活躍を推進する就業環境・風土構築の一環として、平成30年3月より取り組む企業主導型保育事業『みなとあひるっ子園』のアピール全従業員対象に行い女性をはじめとする従業員が、結婚、妊娠、出産、子育てというライフステージにかかわらず働き続けやすい企業を目指すとともに、地域の子どもを受け入れ、待機児童の解消、地域の女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現に寄与する。

株式会社 みなと
代表取締役 三口 一竜佑

