株式会社 ADI.G

女性活躍推進法、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

女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる職場環境を整備することおよび男女ともにすべての従業員が活躍し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　2022 年 3 月 16 日～2027 年 3 月 15 日

２．課題および目標と取組内容・実施時期

課題１	男性と女性の平均勤続年数を比較すると男性 13 年、女性 7 年で女性の勤続年数が短い。 男女の平均継続勤務年数の差異が 53%と平均勤続年数の男女差が大きい。
目標	・男女の平均継続勤務年数の差異を 60%まで比率を上げる。 ・女性従業員が継続して勤務できる職場づくりを行う。 ・女性従業員が家庭と仕事を両立できる職場づくりを行う。
取組内容	2022 年 3 月～　長時間残業の削減のためノー残業デーを設定し、ノー残業デー以外の日も定時退社の呼びかけ等を行う。 2022 年 4 月～　妊娠、出産、育児、介護を担う従業員に対する仕事と家庭の両立のための相談窓口を設置する。 2022 年 4 月～　産前産後休業、育児休業、出生時育児休業、短時間就労等労働時間に関すること、子の看護休暇や育児時間、育児休業給付、育児休暇中の社会保険料免除など、出産や育児に関する制度の周知を行う。 2022 年 4 月～　すべての従業員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための研修を行う。 2022 年 4 月～　有給休暇取得の取得率を上げるため、計画取得、管理職による率先取得を行う。 2023 年 4 月～　安心して育児休業等の制度を利用できるよう育児休業等に関する情報や職場復帰に関する情報および会社の取り組みなどを定期的に発信する。 2023 年 4 月～　勤続年数に応じた業務知識､スキルを身に着けるための研修を実施する。 2023 年 10 月～　進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

課題２	育児休業中の業務を引き継げる者がいない、育休中や復帰に不安があるなどにより、育児休業や育児のための短時間労働の制度等を積極的に取得できていない。 男性従業員が育児休業などについて情報を把握していない。
目標	育児休業対象者のうち育児休業の取得率を男性 10%、女性 100%にする。 ・安心して育児休業等を取得してもらうために諸制度の情報提供を行い、産休から育休、復帰までの計画等の例示、会社としての取り組み等を周知する。 ・育児休業を取得しやすい職場づくり、妊娠・出産する従業員、育児休業を取得した従業員が、スムーズに職場復帰できる職場づくりを行う。 ・子供の出生時における父親の育児休業の取得を促進する。

取組内容	2022 年 4 月～　妊娠、出産、育児、介護を担う従業員に対する仕事と家庭の両立のための相談窓口を設置する。 2022 年 4 月～　産前産後休業、育児休業、出生時育児休業、短時間就労等労働時間に関すること、子の看護休暇や育児時間、育児休業給付、育児休暇中の社会保険料免除など、出産や育児に関する制度の周知を行う。 2022 年 4 月～　すべての従業員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための研修を行う。 2022 年 4 月～　会社や上司からの積極的な働きかけにより、子供の出生時における父親の育児休業の取得を促す。 2023 年 4 月～　安心して育児休業等の制度を利用できるよう育児休業等に関する情報や職場復帰に関する情報および会社の取り組みなどを定期的に発信する。 2023 年 10 月～　進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。