

平成30年3月29日

吉南株式会社 行動計画（次世代育成）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全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に、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日～平成33年3月31日までの2年間

2. 内容

目標 1.計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員…一人以上取得

女性社員…取得率70%以上

<対策>平成31年4月以降

- ① 男性従業員も育児休業の取得ができることをグループウェア、会議等を通じ、定期的に周知・啓発を図る。
- ② 従業員、本人又は配偶者の出産時期が近づいた場合に総務部へ届け出ることにより、種々の育児支援措置について相談を受けることができるようにする。

目標 2.年次有給休暇取得促進を図る。

「年次有給休暇の取得日数 5日以上」

<対策>平成31年4月以降

- ① 全社員の年次有休取得状況の現状把握、周知。
- ② 各部署内で年次有給休暇の取得計画を策定する。

目標 3.所定外労働時間を削減するための既存業務の効率化。

<対策>平成31年4月以降

- ① 各業務担当者へヒアリングの実施、所定時間外労働の原因の追究。
- ② 解決策の検討・実施。

平成 30 年 3 月 29 日

吉南株式会社 行動計画（女性活躍）

女性社員を増やし、また女性社員が活躍できる雇用環境を整えてその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 31 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1. 労働者に占める女性比率を 25%以上とする。

〈対策〉平成 31 年 4 月以降

- ① 女性が活躍できる職場であることについて、ホームページ、採用パンフレット、求人広告等で積極的に広報する。
- ② 採用担当者に女性社員を選任し、女性が募集しやすい雰囲気作りを行う。
- ③ 産前産後休暇・育児休暇取得実績を公表し、女性が働きやすい職場をアピールする。

目標 2. 男性に対する女性の平均勤続年数比率を 70%以上にする

〈対策〉平成 31 年 4 月以降

- ① 人事担当者、管理者が両立支援に関する情報収集、セミナーへの参加を積極的に行う
- ② 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりのための情報を、グループウェア、会議等を通じ、定期的に周知・啓発を図る。

女性の職業生活における活躍に関する情報

- 一月当たりの労働者の平均残業時間
 - 平成 29 年度実績…11.6 時間