

ハーコブ株式会社 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日まで

2. 内容

目標1：女性管理職を2人から4人にする。
【管理職に占める女性の割合を9.5%から19%へ】

<問題点>

現在の女性管理職の割合は9.5%と政府目標の30%には達していない。女性管理職が2人から4人になれば、政府目標の半分以上を超えるので、まずはそこを目指して女性管理職の割合を増やしていく。

<対策>

- 令和4年4月～ 面談等で意欲的なスタッフを1年間かけて見つけていく。
- 令和5年4月～ 女性管理職育成のための年間計画を立てる。
- 令和5年5月～ 年間計画に基づき、外部研修に参加するなどして女性管理職を育成していく。
- 令和6年4月～ 女性管理職を2名増やす。

目標2：女性スタッフの健康や働き方の不安を取り除き、安心して長く働き続けることができる環境づくりを行う。

<問題点>

結婚・出産等で女性スタッフが退職することが多い現状を踏まえ、現在一部のスタッフのみが行っているテレワークの対象者を拡大する。また、女性スタッフを対象にした健康や働き方などの様々な不安を相談できる「相談会」を定期的を開催する。そのための環境整備と体制づくりを行う。

<対策>

- 令和4年4月～ 育児中のスタッフが働きやすいように、1時間単位での有給取得を可能にする。また、同時にテレワークに関する規程の整備も行う。
- 令和4年9月～ 女性スタッフが健康や働き方について相談できる「相談会」の開催に向け、その準備とポスターを作成し、スタッフに周知する。
- 令和4年10月～ 「相談会」を定期的を開催する。

- 令和5年4月～ 採用後、すぐテレワークに切り替えられる体制づくりとテレワーク環境の整備を1年間かけて行う。
- 令和6年4月～ 育児中の女性を積極的に採用するとともに、テレワークの対象者を育児中のスタッフにも拡大する。

目標3：男性スタッフの育児休業取得率20%を目指す。

<問題点>

男性スタッフで育児休業を取得するものがない現状を変えるために、まずは企業平均（2020年度：12.65%）を超える20%を目指し、ポスター等で育児休業について周知を図り、取得率を上げていく。また、取得後に安心して職場復帰ができる体制づくりを行う。

<対策>

- 令和4年4月～ 担当者に育児休業・産後パパ育休に関して研修を実施し、社内に相談窓口を設置する。
- 令和4年5月～ ポスターや案内動画を作成し、全スタッフに周知徹底を行う。並行して、育児休暇取得後、安心して職場復帰できる体制づくりも行う。