次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

アインズ株式会社 行動計画

女性活躍推進、両立支援制度を充実させ、誰もが能力を十分に発揮できる雇用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(令和4年)4月1日から
2025年(令和7年)3月31日までの3年間

2. 内　容

＜女性活躍推進法に基づく目標＞
男女の平均勤続年数の差異を現状より1.0年以上縮める。

2022年(令和4年)6月～	若手社員に対しての両立支援制度の周知方法や、キャリアプラン・ライフプランを描くにあたり働き方の課題や取り組み内容について議論する。
2022年(令和4年)8月～	両立支援制度を利用している社員と、将来制度利用を考えている社員との交流会を開催する。
2023年(令和5年)3月～	採用応募人数に男女の偏りが出ないよう、現在女性の割合が少ない営業職・技術職でも女性が活躍できる職場であることを積極的広報する。

＜次世代育成支援対策推進法に基づく目標＞
配偶者出産特別休暇(1日間)と、子が1歳になるまでの男性の育児参画特別休暇(5日間)の周知を図り、取得率を100%にする。

＜取組内容＞

2022年(令和4年)6月～	「働き方改革委員会」で、現状把握や課題確認を行い、取得促進に向けた取り組み内容や、対象者がすべて取得できるよう管理職はじめ職場の意識改革や周知方法について議論する。
2022年(令和4年)7月～	上記を受けて、職場と家庭の両方において男女がともに活躍・貢献できる職場環境、風土づくりに向け取り組む。
2022年(令和4年)8月～	男性社員とその上司へ、両立支援制度を周知するためのパンフレットを作成し、取得を促す。 育児参画特別休暇取得経験のある社員と、将来取得を考えている社員との交流会を開催する。