株式会社鈴木商会

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

男女ともに全社従業員がその能力を十分に発揮し、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

１．　計画期間　　2023 年４月１日～2028 年３月 31 日までの５年間

２．　当社の課題

〇女性従業員・管理職が少なく、女性の意見が反映されにくい。

〇更なるワーク・ライフ・バランスの向上。

３．　目標と実施時期・取組内容

目標１（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

全従業員に占める女性従業員の割合を２５％以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

〇2023 年４月　～　女子学生からの応募を増やすため、採用選考過程において女性応募者と採用担当の女性社員とが直接対話できる場を設ける。

〇2023 年６月　～　仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。

〇2024 年４月　～　現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女不公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準について検討する。

〇2024 年９月　～　採用ホームページ及び社外パンフレットにおいて、活躍する女性従業員を積極的に紹介する。

目標２（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職（課長以上）に占める女性従業員の割合を１０％以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

〇2023 年４月　～　経営層や管理職を対象に、社内会議において当社の女性活躍に関する各種データを提供し、意識付けを図る。

〇2023 年４月　～　全従業員に対してエンゲージメントサーベイを実施し、女性活躍推進上の課題を抽出する。

〇2023 年９月　～　キャリアアップへの意識啓発を目的とした研修プログラムの導入について検討する。

〇2024 年４月　～　管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。

目標３（職業生活と家庭生活の両立に関する目標）

正社員１人当たりの月平均残業時間を 15 時間以内にする。

〈実施時期・取組内容〉

○2023 年４月　～　管理職以上を対象とした労務管理研修を実施（毎年１回実施）する。
○2023 年６月　～　全従業員を対象として、長時間労働削減・業務効率化に関するアンケートを実施し、課題抽出・改善を図る。
○2024 年９月　～　毎週水曜日を定時退社日とし、管理職主導で定時退社の呼び掛けを行う。

目標４（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

男性の育児休業取得率を３０％以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

○2023 年４月　～　出生時育児休業や育児休業等の制度を定期的に周知すると共に、育児休業に関して相談できる窓口を設置する。
○2023 年９月　～　管理職以上を対象とした育児に関する研修の実施（毎年１回実施）する。
○2024 年４月　～　男性従業員の配偶者の出産予定報告スキームについて検討する。
○2024 年６月　～　男性社員の仕事と育児の両立に関する意見交換会を年１回程度開催し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。

目標５（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

従業員１人当たりの有給休暇取得率を 80%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

○2023 年４月　～　定期的に有給休暇取得推奨日を発信し、計画的に取得しやすい環境整備を行う。
○2023 年６月　～　ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上のため、休暇取得に関する相談窓口の設置、取得促進に関する管理職以上を対象とした教育・研修実施など、「休み方改革」を促進する。