

次世代育成支援対策及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社 共栄電子



職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい雇用環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

2 内容

目標1 働き方改革による年次有給休暇の年5日以上を取得を確実に履行した上で、有給休暇の取得については、意識の向上と啓発に努めてきた結果、令和3年は、取得日数・平均11.7日、取得率・平均71.6%となり、令和2年（取得日数・平均12.1日、取得率・平均74.1%）をやや下回ったが、今後は、さらに有給休暇の取得を推進し、有給休暇取得率80%以上の水準を目指す。

<対策> 令和4年4月～ 所属ごとと職員個別に取得状況の把握を常に行い、計画的な取得に向けて、取得意識の向上と監督者への定期的な啓発を図るとともに取得を推進する。

目標2 女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、小学校就学前まで利用できる育児短時間勤務制度、職場復帰研修などにより女性職員が安心して出産・育児・介護復帰ができ長期就業ができる環境を整備する。

<対策> 令和4年4月～ 2歳まで取得できる育児休業制度、小学校就学前まで利用できる短時間勤務制度等の周知を図る。令和4年7月～ 仕事と家庭両立支援のほか、サポート体制の構築などにより長期就業に繋げる。

目標3 令和2年から時間外勤務時間の縮減に関する取組み施策を所属ごとに徹底した結果、令和3年職員1人当たり月平均8.5時間まで大幅に削減し、縮減の目標は、ほぼ達成できたが、月平均40時間を超える職員も未だに散見することから、月平均40時間を超える職員をゼロにする取組みを行う。

<対策> 令和4年4月～ 所属ごとに時間外勤務の把握・分析をする。令和4年7月～ 必要最小限の時間外勤務となるよう、また一部の職員に業務が偏らないよう業務分担を見直すとともに、安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組みを行う。

目標4 管理職（班長以上）が占める女性の割合が令和3年現在4.5%なので、今後9%以上にする取組みを行う。

<対策> 令和4年4月～ 職員に対する意識調査を毎年度実施し、対策の効果を測定する。令和4年7月～ 意識調査の結果を分析し、必要な研修の実施や業務環境の改善、人事制度の見直し等に反映させる。

3 女性の活躍に関する情報公開

(1) 女性職員について〈令和3年12月1日現在〉

- ・職員数 215名 男性123名／女性92名（女性の割合 42.8%）
- ・役職者に占める女性の割合
4.5% 班長以上（22名中女性1名）

(2) 女性の職員採用について（令和元年4月1日～令和3年3月31日）

- ・職員採用人数 58名
- ・女性採用人数 31名
- ・採用者の女性の割合 53.5%
- ・管理職の女性の割合 4.5%

(2) 平均勤続年数（令和3年12月31日現在）

- ・女性職員 10年5か月
- ・男性職員 9年6か月

(3) 女性の育児休業取得率（令和3年12月31日現在） 100%