

株式会社瀧神巧業 行動計画

社員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍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 令和7年2月1日～令和11年5月31日

2. 目標、対策及び実施時期

目標1：「子の看護等休暇制度」を拡充する。(次世代法)

<対策及び実施時期>

令和7年 2月～ 拡充内容について、社内アンケート又はヒアリングを実施してニーズを把握する。

候補：①取得可能日数の増加、②中抜け・1日複数回の取得可、③子の対象年齢について法定を上回るよう引上げ、④孫又は甥姪など対象となる範囲の拡大、⑤全部又は一部日数の有給化、⑥法定の看護等以外の育児目的も取得可、⑦その他

6月～ 拡充内容を決定し、所要の制度設計と導入準備を行う。

12月～ 就業規則、育児・介護休業規程等を改正して導入し、周知啓発と利用促進を図る。

令和8年 6月～ 実績集計・効果測定を行い、適宜改善のうえ継続して取り組む。

目標2：「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」を、雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上に増加させる。(女活法)

<対策及び実施時期>

令和7年 2月～ 女性労働者の平均継続勤務年数について、経緯と現状を把握するとともに、社内アンケート又はヒアリングの実施、検討会の開催等により、増加させるための問題・課題を整理する。

6月～ 計画と対策を決定し、実施に向けて所要の準備を行う。

12月～ 計画に基づき、対策を実施する。

令和8年 6月～ 実績集計・効果測定を行い、目標が未達の場合は、適宜改善のうえ継続して目標達成に向けて取り組む。

目標3：技術職の女性正社員採用を1人以上に増加させる。(女活法)

<対策及び実施時期>

令和7年 2月～ 受け入れる部署を中心に、業務内容、処遇、採用後の研修体系及び施設等について問題・課題を整理する。

4月～ 採用に向け、求人票記載内容の見直し、インターネット・SNSの利活用、パンフレット等の作成・配布、高等学校等への説明会の実施及び新卒・中途採用の各種企業説明会への参加等、PR手法と採用活動内容を検討する。

6月～ 整理・検討した内容を踏まえ、採用活動を展開する。

令和8年 6月～ 実績集計・効果測定を行い、目標が未達の場合は、適宜改善のうえ継続して目標達成に向けて取り組む。