

(次世代法)

プロテック株式会社 行動計画

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 令和元年10月1日～令和3年9月30日までの2年間

2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和1年11月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和2年01月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：育児休業・介護休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- 令和1年11月～ 研修内容の検討
- 令和1年度～ 研修の実施
- 令和2年度～ 社員への制度内容の再周知

(女性活躍推進)

プロテック株式会社 行動計画

女性社員がその能力を発揮し、ライフステージの変化があっても継続して仕事と生活の調和がとれる、働きやすい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 令和元年10月1日～令和3年9月30日までの2年間

2. 現状

女性の継続雇用期間が男性に比べ短い。

3. 目標と対策

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を7%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

●令和2年4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修を実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知

●令和2年5月～ 育児休業の取得希望者を対象とした面談・講習会の実施

目標2：介護・育児の時短制度の周知を図り、不安なく仕事ができるようにする。

<対策>

●令和元年10月～ 育児・介護休業規則の改定を行い、より使いやすい制度を目指す。

●令和2年1月～ 社内への周知を強化する。

●令和2年5月～ 希望者と随時面談を行い、気兼ねなく制度を活用できる社内体制を整える。