

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社アクセスジャパンは「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、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します。

令和 2年 6月 1日

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

1. 計画期間 令和 2年 6月 1日 ~ 令和 5年 5月 31日までの3年間

2. 実施内容

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 2年 6月~: 法に基づく諸制度の調査
- 令和 2年 10月~: 制度に関する資料を作成し、グループチャット、タスク管理システム等により社員全員に配布

2. 育児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 3年 1月~: 制度内容等についてグループチャット、タスク管理システム等により社員全員に周知
- 令和 3年 3月~: 管理職を対象とした研修の実施

3. 小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度の導入を検討する

■ < 対策 >

- 令和 3年 4月~: 社内検討委員会を設置
- 令和 3年 9月~: 就業規則を変更し労働基準監督署に届け出
- 令和 3年 10月~: 制度内容等についてグループチャット、タスク管理システム等により社員全員に周知

4. 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する

■ < 対策 >

- 令和 4年 10月~: 相談窓口の設置について検討、相談員の人選
- 令和 5年 1月~: 相談員の研修
- 令和 5年 4月~: 相談窓口の設置について社員への周知

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和 2年 6月 1日 ~ 令和 7年 5月 31日までの 5年間

2. 課題と対策

1. 女性の採用比率が低い

- 女性採用担当者の増強
- 部門別にスタッフの女性比率の目標値を設定
- 技術系の女性就労者向けの啓蒙活動（メディア、動画、セミナー等）を検討

2. 管理職に占める女性の割合が低い

- 男女格差のない人事評価制度であることを周知させる
- 計画期間中の中に1名以上の女性管理職の配置を実現する