

株式会社丸紅

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

仕事と生活の両立がしやすい雇用環境の整備を行うことで、社員がお互いにフォローし合い、イキイキと働くことができるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年1月20日～2025年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

技術職もしくは営業職で正社員として働く女性を1人以上増加させる

<実施時期・取組内容>

- 2022年3月～ 会社見学会、インターンシップ、ガイダンスなどへの複数参加をとおり、社内の雰囲気や働きやすい環境を伝えることで、女性の応募者増につなげる
- 2022年4月～ 女性活躍推進事業所であることをHPやSNS等で広く広報する
- 2023年1月～ 女性が働きやすい職場をアピールした採用パンフレット制作を検討する
- 2023年3月～ 理系女子学生に対する広報活動を強化する

目標2（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標）

法定時間外月平均30時間以内、休日労働と合わせた時間外を月平均50時間以内とする

<実施時期・取組内容>

- 2022年4月～ 2021年度の時間外労働の状況を社内に公表する
- 2022年4月～ 「働き方改革」上限規制の研修会を実施する
- 2022年7月～ 各部署での勤怠管理・指導体制の構築をおこなう
- 2023年4月～ 2022年度の時間外労働の状況を各部署で検証する

目標3（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標）

管理職を中心に、女性活躍推進法、改正育児・介護休業法、働き方改革等、社会情勢や法改正を学ぶ研修会をおこなう。また、若手を対象としたキャリアデザイン研修をおこなう

<実施時期・取組内容>

- 2022年2月～ 2022年度の年間研修プログラムを策定する
- 2022年4月～ 社内研修を実施する
- 2022年4月～ 外部研修の案内を随時周知し、参加を促す

目標4（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標）

法改正に対応した規定、制度の策定をおこなう

<実施時期・取組内容>

- 2022年2月～ 現状に合わせた就業規則、規定類の修正をおこなう
- 2022年4月～ 改正育児・介護休業法、パワハラ防止法等、法改正に対応した規定類の見直し、検討をおこなう
- 2022年7月～ 雇用環境整備のため新しい制度導入を検討する