

一般事業主行動計画の公表について

2005年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うための法律です。

この法律に基づき、当社も労働者が仕事と子育てを両立できるよう「一般事業主行動計画」を策定しました。

株式会社長府製作所 行動計画（第4回）

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

1. 計画期間 令和2年4月1日 から 令和7年3月31日

2. 内容

目標1 所定外労働時間の削減のための措置の導入

< 対策 > 業務の見直しを行い、所定外労働時間の削減を図る。

< 期間 > 令和2年4月～

※職種別平均残業時間/月

2018年 総合職 26.36時間、一般職 4.53時間、技能職 19.35時間

2019年 総合職 25.47時間、一般職 3.80時間、技能職 14.84時間

目標2 年次有給休暇の取得の促進に継続的に取り組む

< 対策 > 有給休暇の取得促進を目的としたリフレッシュ休暇制度を継続し、有給休暇取得を促す。

< 期間 > 令和2年4月～

※全職種平均取得日数/年 2018年 9.0日

2019年 9.3日

目標3 育児休業を取得しやすい環境の整備

< 対策 > ・育児休業に関する規定の周知を行い、対象者には個別説明を行う。
・社員への研修・教育を行い、スキルアップをはかることで業務のカバー体制の構築を目指す。

< 期間 > 令和2年4月～

女性活躍推進法に基づく行動計画の公表について

当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称、女性活躍推進法）に基づき、行動計画を策定しました。

株式会社長府製作所 行動計画

女性が総合職として活躍できる雇用環境の整備を行うために、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日 から 令和3年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 新卒採用において、女性の応募者が少なく女性の技術者が少ない。
- (2) 一般職から総合職に転換する制度がない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性総合職の人数について、10人以上を目指す

<取組内容>

- ・新卒採用において女性の応募者を増やすため、大学等で行われる会社説明会で、女性向けの情報発信を強化する
- ・平成29年卒対象の企業説明会から実施済

※実績 平成30年新卒 女性採用比率（総合職 0%、一般職 100%、技能職 38%）
平成31年新卒 女性採用比率（総合職 12%、一般職 100%、技能職 44%）

※職種別平均残業時間/月

2018年 総合職 26.36 時間、一般職 4.53 時間、技能職 19.35 時間
2019年 総合職 25.47 時間、一般職 3.80 時間、技能職 14.84 時間

目標2：人事評価・資格制度についての見直しを立案する

<取組内容>

- ・一般職における資格制度の制定（平成28年4月より実施）
- ・一般職から総合職への転換制度の制定（平成28年7月より実施）

※実績 一般職から総合職への職種転換者 1名

以上