

株式会社サンガジャパン

次世代法・女性活躍推進法一体型 行動計画

株式会社サンガジャパンの職員が、仕事と生活を両立することができる働きやすい環境を作ること、また性別にかかわらず、その専門的な能力を発揮し、活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、次のように計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5 年 9 月 1 日 ～ 令和 10 年 12 月 31 日

2. 内 容

<目標 1>

女性職員が出産・育児休業後、職場復帰可能な環境を実現するために、時短勤務や子連れ出勤の社内体制を確立する。

<実施時期と取組内容>

- ・ 令和 5 年 9 月～ 時短勤務制度や子連れ出勤推進などの社内外周知を図る。
- ・ 令和 7 年 4 月～ 法改正等が実施された場合について、職員に説明するとともに、出産・育児休業取得者に対し、休業中も安心して過ごせる様、社内文を作成。
- ・ 令和 8 年 4 月～ 職員の休業取得者について、事例や問題等を共有する。
- ・ 令和 9 年 4 月～ 復職後の短期離職などの課題点等について、意見収集、原因分析を行い、制度の見直しを検討する。
- ・ 令和 10 年 12 月～ 行動計画について、検証・見直しを行い次年度以降計画に反映する。

<目標 2>

1. 育児休業取得率を男性は 50%以上、女性は 90%以上にする。
2. 全職員の時間外労働及び休日労働の合計時間数を 20 時間以内にする。
3. 年次有休取得率を 60%以上にする。

<実施時期と取組内容>

- ・ 令和 5 年 9 月～ 現状の実態を把握し、数値化を行う。
- ・ 令和 7 年 4 月～ 実態把握を継続的に行い、課題抽出をし、数値目標達成のためのロールモデルを作成する。
- ・ 令和 8 年 4 月～ 数値目標の達成状況を把握し、事例や問題等を共有する。
- ・ 令和 9 年 4 月～ 数値目標の未達の場合、その課題点等について、意見収集、原因分析を行い、達成するための再周知等の具体策を検討する。
- ・ 令和 10 年 12 月～ 行動計画について、検証・見直しを行い次年度以降計画に反映する。