

株式会社マツザキ行動計画（第4回）

仕事と家庭生活の両立をサポートし、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、男女ともにその能力を充分発揮できる職場づくりを目指し、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～令和5年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標1：妊娠中や出産後の女性社員の健康確保をすすめるため、社員に対して情報の提供や相談体制を整備する

<取組内容>

- 令和2年4月～ 社員の具体的なニーズの調査、母性健康管理についての情報の収集を行う。
- 令和2年5月～ 相談窓口の設置を行い、社員に周知する。
- 令和2年9月～ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布する。
- 令和2年10月～ 相談員の研修を行う。

目標2：子育てしやすく、もっと女性が働きやすい職場環境を整える

<取組内容>

- 令和2年4月～ 法律を上回る育児休業の諸制度を実施する（2歳までの育児休業、就学前児童の育児短時間勤務、育児サービスへの財政的支援等）。
- 令和2年4月～ 半年に1回、育児休業の諸制度や各種支援制度についてのキャンペーンを行う。
- 令和2年4月～ 男性の育児休業を促進する制度改善を行う（配偶者出産休暇制度・育児休業期間の一部有給化等）。
- 令和2年5月～ 社員や地域の子供たちの職場見学の受け入れを始める。

目標3：女性技術者を1名以上採用、さらに若年者を積極的に採用する

<取組内容>

- 令和2年4月～ 職業高校や専門学校のHPから情報収集を行い、さらに自社HPやパンフレット等で情報を発信することにより、新規・中途採用を問わず技術職の女性及び若年者の募集拡大につなげる。
若年者のトライアル雇用制度を導入する。
- 令和2年5月～ 『みえの働き方改革推進企業』の認証のための申請を行い、引き続き働きやすい職場環境を作る。
- 令和2年10月～ 商工会・商工会議所主催の就職説明会に参加する。
中学生の職場体験や高校生インターンシップを積極的に受け入れる。

目標 4：ノー残業デーを週1回実施する

<取組内容>

- 令和2年4月～ 残業時間の現状把握と季節的繁忙期ごとの検討を実施する。
- 令和2年6月～ 半年に1回、管理職会議にて実施上の問題点、成果を総括する。
- 令和2年10月～ 半年に1回、社内会議にて状況報告と周知を促す。

目標 5：有給休暇取得率を85%以上にする

<取組内容>

- 令和2年4月～ 有給休暇取得率の集計を行い、目標達成に向けた改善計画を周知する。
- 令和2年10月～ 半年に1回、現状を確認して効率や環境の改善を行う。