

# 有限会社丸須鐵工所 行動計画

(次世代育成支援対策支援法・女性活躍推進法一体型)

社員がその能力を発揮し、ワークライフバランスの調和とキャリア形成を図り、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する。

1. 計画期間 令和6年5月1日 ~ 令和11年4月30日までの 5年間

## 2. 課題

- 現在、会社敷地内に女性専用のトイレがなく、隣接している社長の自宅トイレを都度借りている状況であり、女性従業員から会社敷地内への専用トイレの設置を強く要望されている。また、女性従業員の勤続年数も男性従業員に比較し低く、今後女性従業員の定着及び正社員採用のためにも、現状の職場環境では難しい状況にある。
- 育児や介護について、制度内容等が周知されていない。また、今後、育児や介護についての対応が必須となってくる状況を踏まえ、両立支援体制が明確になっていない。

## 3. 内容

目標1：女性が気持ちよく安心して、長く働くことができる環境を整備し、女性従業員の勤続年数6年以上とし、定着化を図る。

【女性活躍】

### <対策>

- 令和6年 5月 女性従業員の定着に対し、従業員へヒアリングを実施する
- 令和6年 8月 女性用トイレを整備する
- 令和6年10月 従業員のヒアリング結果を踏まえ、さらなる職場環境の改善及び女性のキャリアアップへの対策を行う

目標2：時間外労働時間を削減し、ワークライフバランスの実現を目指す  
年間平均時間外労働を15時間以内とする

【次世代・女性活躍】

### <対策>

- 令和6年5月～ 月単位個別で集計し、多い社員に対して、業務手順の見直しまたは改善提案を行い削減する。

目標3：育児・子育てに関する制度及び介護について規程の改定、周知するとともに、相談窓口を設置し、ワークライフバランスの実現を目指す  
【次世代】

<対策>

- 令和6年5月～ 育児・介護に関する制度について規程の改定、周知ポスターの作成に着手
- 令和6年5月～ 育児・介護に関する制度に対し、従業員へヒアリング
- 令和6年5月～ 従業員へのヒアリング内容を規程に落としこむとともに育児・介護相談窓口の設置について検討する
- 令和6年5月～ 相談窓口の設置及び制度について従業員へ周知する

目標4：時間単位の年次有給休暇制度を導入し、ワークライフバランスの実現を目指す  
【次世代】

<対策>

- 令和6年5月～ 従業員へ時間単位の年次有給休暇の導入についてヒアリングを行う。  
就業規則の改定を行う。
- 令和6年5月～ 従業員へ周知を行う。