

オルガン針株式会社 一般事業主行動計画 【次世代法・女性活躍推進法 一体型】

職場と家庭の両方において男女がともに貢献することができる職場風土を醸成し、意欲のある社員が仕事と家庭を両立させながら職場で十分に能力を発揮し、活躍することができる基盤づくりを行うために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2023年10月1日～2025年9月30日（2年0ヶ月間）

2. 当社の課題

課題1：個人・職場によって年次有給休暇の取得状況や時間外労働に偏りが見られる。

課題2：介護が必要な家族を持つ社員の社内制度の利用が進まない。

3. 取組内容と実施期間（2023年10月～）

目標1：年次有給休暇を含む休暇取得率を50%以上とする。【次・活】

・有給取得率個人目標：50%以上に向けた啓発活動【～2024年3月】

活動内容：有給休暇取得の目的・効果を全社員に周知

上長より有給未取得者への声かけ

・2023年度 有給取得率個人目標：40%【2023年4月～2024年3月】

・2024年度 有給取得率個人目標：50%【2024年4月～2025年3月】

※数値目標…有給取得日数／有給付与日数 積立有給・有給振替除く

目標2：社内の介護支援制度の周知、利用の促進。【次・活】

・介護、育児ハンドブックを見直し。更新を行い社内制度の周知を行う。

・相談窓口利用促進のための周知【2023年10月～】

介護、育児ハンドブック更新・周知【～2025年9月末】

目標3：ダイバーシティ経営の実現を目指し、意識改革教育を1回以上実施する。【次・活】

目的、目標、テーマの検討【～2024年3月】

・全社員を対象としたマネジメント教育【2024年8月実施予定】

目標4：働き方改革を推進する。【次・活】

・毎月1回以上ノー残業デーの達成

管理職に向けて呼びかけ【2023年10月～】

毎月1回のノー残業デーの100%実施【～2024年3月】

・勤務間インターバル制度の導入に向けて検討を進める。

外部から情報収集・導入検討【～2024年6月】

※【次】次世代法に基づく取組目標、【活】女性活躍推進法に基づく取組目標