

◆次世代育成支援対策推進法  & ◆女性活躍推進法  に基づく行動計画を紹介します！

次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、が各々担う責務を明らかにした法律。

女性活躍推進法

急激な人口減少局面に対応するため企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが必要となり、女性の活躍の推進が不可欠となった。

女性の活躍推進を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、企業、担う責務を明らかにした法律。

株式会社つうけんでは以下のような目標を定めています。

～男性も女性も誰もが生き活きと働ける職場～を目指して、具体的な取り組みを実施していきます。

	次世代育成推進法	女性活躍推進法	解説
期間	2024年4月1日～2026年3月31日		できるだけ短期間で目標を達成できるように取り組みたい！という思いから最短期間で設定しています
目標①	育児・介護各種制度の利用しやすい環境整備の促進		2023年度に国の基準を上回る育児・介護時の勤務形態や休暇について整備しました。それらを社員が有意義に使えるように環境を整備していきます
目標②	社員の年研平均取得有給休暇数の50%に満たない社員数を30%削減する		働き方改革を推進し、つうけんでは、年間平均取得有給休暇日数は14日と、世の中平均を上回っています。その中でも思うように休暇取得できていない社員にも十分リフレッシュしてもらえるように取り組みます
目標③	子供が生まれる際の男性の休暇取得促進（継続目標）		現在の取得率は50%を超えており、国の目標を上回っていますが、男性も当たり前前に育児に参加して欲しいという思いから100%取得にむけて継続目標としています
目標④		新規採用に占める女性比率を20%以上とする（継続目標）	残念ながら前回期間では目標達成できませんでした。女性が多く働ける職場は社員にとって生き活きできる職場につながります。多くの女性社員を採用したいです

1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

課題1 女性社員の割合が少なく勤続年数の短い社員が多く、役付け職への登用に至っていない

課題2 働き方改革や育児介護に関わる社内制度の変更は進んだ。次のステップとして、社員が利用しやすい環境を整えることが必要

3. 目標と取組み内容

(1) 育児介護の各種制度を利用しやすい環境の整備を促進する

- ・2024年5月～ 2024年度から改正した社内の育児介護に関わる各種制度を広く周知する
- ・2026年4月～ 制度の利用状況把握、意見の収集

(2) 年間平均取得有給休暇日数の50%に満たない取得に留まっている社員数を30%削減する

- ・2024年4月～ 各月の有給休暇取得状況の見える化
- ・2024年10月～ ライフイベントでの休暇取得等の働きかけ

(3) 新規採用者に占める女性比率を20%以上とする

- ・2024年10月～ 公式HPを活用した女性の働くイメージ作り
- ・2024年11月～ 女子大、専門学校等をターゲット校に拡大
- ・2024年11月～ 若手女性社員の採用活動への積極的登用

1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- 課題1 女性社員の割合が少なく勤続年数の短い社員が多く、役付け職への登用に至っていない
- 課題2 働き方改革や育児介護に関わる社内制度の変更は進んだ。次のステップとして、社員が利用しやすい環境を整えることが必要

3. 目標と取組み内容

(1) 育児介護の各種制度を利用しやすい環境の整備を促進する

- ・2024年5月～ 2024年度から改正した社内の育児介護に関わる各種制度を広く周知する
- ・2026年4月～ 制度の利用状況把握、意見の収集

(2) 年間平均取得有給休暇日数の50%に満たない取得に留まっている社員数を30%削減する

- ・2024年4月～ 各月の有給休暇取得状況の見える化
- ・2024年10月～ ライフイベントでの休暇取得等の働きかけ

(3) 子供が産まれる際の男性の休暇取得の促進（継続取組）

- ・2024年 5月～ 社内規程の改正内容を広く周知するとともに、特に若い世代に発信を行う
- ・2024年10月～ 管理者研修等の場を利用し、男性社員の育児参画はノーマルであるとの認識を醸成
- ・2024年11月～ 配偶者が出産予定の社員がスムーズに休暇・休業を取得できるよう上長から声掛けを実施