

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画について

株式会社北菱プリントテクノロジー

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年5月1日～2026年4月30日までの3年間

2. 内容

目標1：管理職に占める女性従業員の割合を現状0%から10%以上にする。

<対策>管理職候補者を発掘し、育成研修を実施する。育成に向けて人事部門が支援する。

- ・労働者一人ひとりのキャリアプランを考課面談等でヒアリングし、男女問わず意欲のある労働者を積極的に発掘する。管理職と非管理職の役割、責任の違いを明確にし、従業員へ周知する。
- ・通信教育及び資格取得制度、セミナー等を活用し、育成研修を実施する。
- ・定期面談において育成状況を確認し、管理。育成に向けて人事部門がフォローする。

目標2：所定外労働時間の削減の取組みを強化し、従業員の健康増進を図る。

<対策>実施時期 2023年6月～

- ・勤怠システム活用による適切な労働時間の管理をする。
- ・管理職自身の勤務時間管理を徹底し、帰りやすい職場風土をつくること。
- ・管理職に属人化されている業務を意欲のある非管理職に対して権限委譲すると共に、課内の業務分担の見直しを行う。
- ・各部門全体の労働時間を見直し、採用計画を立てることで人員補充を行う。
- ・部署ごとに月1回のノー残業デイを設定し、業務上退勤出来なかった従業員には別日に定時退勤日を確保できるよう配慮する。ノー残業デイ促進ポスターの作成・掲示による周知を図り、勤務時間外の有効活用を促す。

目標3：休暇取得を容易にするための周知等を実施する。

<対策>

- ・家族の私用（子の学校行事・親の病院付き添い等）、家族の長期休暇（春、夏、冬）等に合わせる際にも休暇取得可能であることを周知するとともに管理職は可能な限り希望を考慮する。

《女性の活躍に関する情報公表》

- ・管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合：0% ※2023年3月現在