

株式会社横河ブリッジ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性従業員を増やし女性が活躍できる機会を提供すること、また従業員全員が働きやすい環境を整備することによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和7年3月31日までの4年間

2. 内 容

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標1：2025年3月31日時点において、全社員に対する女性社員の割合を14%以上とする。

<対策>

- 令和3年4月～ 採用活動における女性の求職者に対するフォローについて、女性社員に積極的に活動してもらい、女性目線での職場のアピールや、仕事と育児の両立を支援する制度（育児休業規則や短時間勤務制度など）についてより詳しく広報してもらう。
- 令和3年4月～ ノー残業デー（毎週水曜日、給与支給日、賞与支給日）を継続して実施し、社員が家族と過ごす時間を確保することにより、女性の継続雇用を維持する。

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の設備

目標2：2023年10月1日から2024年9月30日までの期間において、有給休暇の取得率を60%以上とする。

<対策>

- 令和3年4月～ 毎月組織単位ごとの有給休暇5日の取得達成状況を所属に周知し、所属長が有給休暇を取得できていない社員のフォローを行う。
- 令和3年4月～ 従業員就業規則に定める計画休暇、記念日休暇の取得を推奨する。
- 令和3年4月～ 長期休暇の取得促進の観点から、夏期休日、年末年始、GWなどの連続休暇や、飛び石連休での有給休暇の取得を推奨する。

株式会社横河ブリッジ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を整備することによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和7年3月31日までの4年間

2. 内 容

目標1：2023年10月1日から2024年9月30日までの期間において、有給休暇の取得率を60%以上とする。

<対策>

- 令和3年4月～ 毎月組織単位ごとの有給休暇5日の取得達成状況を所属に周知し、所属長が有給休暇を取得できていない社員のフォローを行う。
- 令和3年4月～ 従業員就業規則に定める計画休暇、記念日休暇の取得を推奨する。
- 令和3年4月～ 長期休暇の取得促進の観点から、夏期休日、年末年始、GWなどの連続休暇や、飛び石連休での有給休暇の取得を推奨する。

目標2：出産や子育てによる対象者についての再雇用制度を導入する。

<対策>

- 令和6年4月～ 社内検討委員会にて対象者、取扱い等について検討
- 令和7年1月～ 制度導入