

一般事業主行動計画(次世代法、女性活躍推進法 一体型)

2023年4月  
株式会社セラテック

当社では、社員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が継続して就労できる環境づくりを目指し、全ての社員が能力を十分に発揮できるようにするため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

女性が継続して就労できる環境を維持し、男女平均勤続年数の差異70%以上を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 育児・介護休暇制度及び短時間労働について周知を図り、社員の育児に対する不安解消・サポートを行う。
- 2023年4月～ 目標2に掲げる時間外労働削減を推進することにより、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境づくりを行う。

目標2

無駄な作業を排除し労働時間の削減を図り、時間外労働時間が月平均40時間以上の割合を0%にする。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 働き方改革の一環として、定時退勤日（毎週金曜日）の実施を継続し、給与支給日（毎月25日）の定時退勤日を含め社内で広報し退勤を促す。
- 2023年4月～ 管理者会議等で各職場の時間外勤務の実績を報告する。
- 2023年4月～ 働き方改革を推進し、時間外労働削減に向けた意識の高揚を図る。特に所定外労働時間が多い社員へ、個別へ働きかけを行う。

### 目標 3

育児・介護休業等の利用促進を図り、男性社員の育児休業取得率を 30%以上、女性社員の育児休業取得率を 100%にする。

#### <実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 社内イントラへ育児休業に関する資料の掲載をする。対象者への説明時に育児休業の諸制度(産後パパ育休制度や育児休業給付金の支給、育児休業中の社会保険料の免除等)について理解してもらう。

### 目標 4

年次有給休暇の取得率向上を図り、取得率 75 %以上にする。

#### <実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 社内イントラや管理者会議等で年次有給休暇の取得を促進し、子供や家族の行事、連休等に合わせた年次休暇の取得を奨励する。取得率が低い部署については、管理職に対して働きかけを行う。