

川重岐阜エンジニアリング株式会社 行動計画

全ての従業員が活躍できるよう労働環境の改善を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 男女別の育児休業取得数の偏り。
- (2) 航空機製造に関する技術職に特化しており、女性技術者の割合が低い。
- (3) ワークライフバランスに基づく有給休暇取得の促進。

3. 目標・取組内容

目標1：計画期間内に男性従業員の育児休業取得3人以上、平均取得期間半年以上にする。

計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

取組

- ・これまで通り、社内イントラ等を通じて周知、情報発信を行う。
- ・制度の周知を通じて、社員が育児関連制度を利用しやすい社内風土を醸成する。
- ・階層別の研修にて、仕事と育児の両立についての講義を実施し、啓発を行う。
- ・社内会報誌等で、男性の育児休業取得者を取り上げるなど情報発信を行う。

目標2：計画期間内に採用する従業員について、女性の割合を平均15%以上にする。

計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

- ・業務内容を説明し、男女問わず就業可能な状況であることを理解してもらう。
- ・学生の理解が得やすいよう、働く環境の説明を詳しくする。
- ・子育てや育児に関する会社制度の利用者実績について、情報発信を行う。

直近3年間で採用した労働者に占める女性労働者の割合

| | 全体 | 女性 | 女性割合 |
|-------|-----|----|------|
| 2018年 | 17人 | 1人 | 6% |
| 2019年 | 10人 | 2人 | 20% |
| 2020年 | 10人 | 1人 | 10% |

目標3：年次有給休暇の取得促進を図り、計画期間内の年平均取得日数を16日以上にする。

計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

取組

- ・効果的な施策について労使で検討し実施する。
- ・年次有給休暇の部門別取得率などを把握し、年次有給取得について意識強化を図る。