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

株式会社ふくしま行動計画

両立支援制度を充実させ、すべての従業員が生活の充実と持っている能力が発揮できる雇用環境の整備を図るため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間　令和 8 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日まで

2.内容

目標 1:・男性労働者で育児休業または育児目的休暇を取得したものを 5 名以上を目指す。

【取り組み内容】

令和 8 年 10 月～　育児休業の制度について、全従業員へ周知する。

令和 9 年 4 月～　育児休業を取得した従業員について、利用した経緯や、良かった点などの情報を収集し、改めて社内で周知を図る。

令和 10 年 4 月～　育児休業の制度について、再度全従業員へ周知する。

目標 2:・全従業員の月平均残業時間を 10 時間以内を目指す。

【取り組み内容】

令和 8 年 12 月～　各従業員の 1 年間の月平均残業時間について調査分析を行う。

令和 9 年 4 月～　分析結果をもとに、残業が多い部署、多い職種、多い従業員を整理し結果に基づいて、業務の平準化や適正な人員配置の見直しを検討・実施する。

令和 10 年 4 月～　再度、各従業員の 1 年間の月平均残業時間の調査分析を行う。

令和 10 年 10 月～ 所定外労働時間の多い従業員に個別に働きかけを行う。

(令和 11 年 4 月～）改善策の効果を検証し、全社的なノー残業デーの定着など、さらなる労働時間短縮に向けた取り組みを継続する。

目標 3:・管理職に占める女性労働者の割合を 20%以上を目指す。

【取り組み内容】

令和 8 年 10 月～ 過去の女性の管理職登用状況や、現在の各職階における男女比率を調査・分析する。

令和 9 年 4 月～　管理職候補となる女性労働者を対象に、キャリア意識形成や管理職の職務理解のための研修・説明会を実施する。

令和 10 年 4 月～ 管理職（上司）を対象に、女性労働者の積極的・公正な育成や評価に関する研修・意識啓発を行う。