

株式会社エイジェック O&M インテグレート

行動計画

(次世代育成支援対策推進法)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年1月1日 ~ 令和9年12月31日までの5年間
2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行います。

<対策>

- 令和5年 1月～ 法改正に基づく制度について社内ツールより周知する
- 令和5年12月～ 取得状況等の把握と改善策の検討

目標2：計画期間中に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員 計画期間中に1人以上取得すること
女性社員 取得率を80%以上にする

<対策>

- 令和5年 1月～ 法改正に基づく制度について社内ツールより周知する

(女性活躍推進法)

企業における女性の活躍と、そのための多様な活躍場所の提供は、女性社員が本来保有している能力の発揮を促すだけでなく、「職場の活性化」「男性社員への啓発」「働きやすい環境の醸成」など、企業活動全体にプラスの影響を与えることは言うまでもなく、これらの能力開発の指針として、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年1月1日～令和9年12月31日までの5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：労働者に占める女性労働者の割合を、10%以上に増やし女性の活躍の幅を広げます

<対策>

- 正社員登用制度の積極的な運用
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務による柔軟な働き方の実現
- 働き方にかかわらず業務を評価するための仕組みの見直し

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標2：育児休業取得率及び平均取得期間に関し、男性の取得を推進することで、女性配偶者の職場と家庭の両立を目指します。

※男性5%、女性100%の育児休業取得率と、平均取得日数実績を目指します。

<対策>

- 法改正に基づく制度について社内ツールより周知する
- 男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務による柔軟な働き方の実現

女性の活躍推進に関する情報公表

1. 労働者に占める女性労働者の割合（令和4年9月末時点）

41名／577名＝7.1%

2. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

（令和4年9月末から過去1年間）

取得実績なし

3. 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	84.0%
正社員	77.6%
パート・有期社員	82.8%

付記事項

・対象期間：2022年度（2021年10月1日～2022年9月30日）