

しばたパッカーズ株式会社

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行動計画

しばたパッカーズ株式会社では、男女社員が仕事と子育てを両立出来るワークライフバランスの実現を重要テーマのひとつとして取り組んでおり、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する令和6年11月までの行動計画を策定しました。

1. 計画期間

令和3年12月1日～令和6年11月30日までの3年間

2. 内容

目標1（次世代育成支援対策）

産前産後休業、男性の育児休暇、育児休業取得の申請の仕方、休業期間、休業中の給与等の取扱い、社会保険料免除、育児休業手当の額、期間、復職後の勤務について最新の法改正を含めて情報を整理し社員へ周知していく。

<実施時期及び取組内容>

- (1) 令和4年1月～諸制度の内容、法改正の調査、資料取りまとめ
- (2) 令和4年4月～社員への資料配布、情報提供の開始

目標2（次世代育成支援対策）

子の看護休暇、介護休暇、時間外労働の制限、所定労働時間の短縮等の情報について最新の法改正を含めて情報を整理し社員へ周知していく。

<実施時期及び取組内容>

- (1) 令和4年1月～諸制度の内容、法改正の調査、資料取りまとめ
- (2) 令和4年4月～社員への資料配布、情報提供の開始

目標 3（女性活躍推進）

セクシャルハラスメント等に関し相談しやすい窓口を目指し、就業環境が侵されない働きやすい職場環境を実現する。

<実施時期及び取組内容>

- (1) 令和 3 年 12 月～男性、女性各 1 名ハラスメント担当者の存在を従業員に周知し相談しやすい環境を構築する。
- (2) 令和 4 年 4 月～パワーハラスメント他各種ハラスメント防止のための文書を掲示し、同時に相談窓口(男性、女性各 1 名)を周知する。ハラスメントの相談があった場合を除き、組織として対策を講じる必要がある場合、安全衛生委員会に報告し対策を講じていく。

目標 4（女性活躍推進）

労働者の年間一ヵ月あたり平均残業時間を 5 時間以内とする。

<実施時期及び取組内容>

- (1) 令和 4 年 4 月～毎月各部の平均残業時間を時系列で管理していく。
- (2) 令和 4 年 4 月～毎月各部の平均残業時間を男女別に管理していく。
- (3) 令和 4 年 4 月～毎月残業の内容を部署ごとに検討し残業時間を減らしていくことが出来るか検討していく。
- (4) 令和 4 年 1 月～人員の増加や機械化の検討など残業時間を減らす対策を検討していく。