

(株)シンデン 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行う

ため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 2 年 10 月 16 日～令和 5 年 10 月 15 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 令和 2 年 11 月～ 社員へのヒアリング、検討開始
- 令和 3 年 4 月～ 組合協議
- 令和 3 年 9 月～ 制度の導入、社内イントラ掲載等による社員への周知

目標 2：デュアルシステムの実施等、若者向け就業体験機会の拡充。

<対策>

- 令和 2 年 11 月～ 就業体験の課題および今後の方向性について検討開始
- 令和 3 年 10 月～ 具体的受入体制の検討および受入部所との調整協議
- 令和 4 年 4 月～ 学校等関係機関との調整協議
- 令和 4 年 10 月～ 社内周知、受入準備
- 令和 5 年 4 月～ 就業体験の実施および受入開始

(株)シンデン 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日
2. 当社の課題
 - ・女性からの応募が少ない
 - ・女性に適した業務がないという先入観があり、女性の採用が進んでいない
3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標 1

全社員に占める女性の割合を 10%以上とする

＜実施時期・取組内容＞

- ・2022 年 7 月～ 女性の応募を増やすため、就職情報サイト等を活用し、広報活動をする
- ・2023 年 4 月～ 女性新卒採用割合を増やす

目標 2

女性活躍推進に関する社員の意識改革を行う

＜実施時期・取組内容＞

- ・2022 年 10 月～ 管理職層に対して、労基法、男女雇用機会均等法及びハラスメント防止等に関する講義を実施し、コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図る
- ・2023 年 4 月～ 女性社員の配置を意識した職場環境の課題抽出と対策を講じる

女性の活躍に関する情報公表について

- ・労働者に占める女性労働者の割合 8.6% (2022 年 4 月 1 日現在)
- ・有給休暇取得率 58.0% (2021 年度)