

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

株式会社 秋田クボタ

代表取締役社長 白石光弘

社員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、すべての社員がその能力を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4月1日～令和8年3月31日 の3年間

2. 内 容

目標1：令和8年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーの設定回数を現在の月3回から月4回に増やし、実施する。

<対策>

令和5年10月～ 社員の意見を各部署で集約する。

令和6年2月～ 社内の会議で集約された意見について検討する。

令和7年1月～ ノー残業デーを設定回数を月4回で設定し、実施する。

目標2：令和8年3月までに、所課長代理級の女性社員を3名以上に増やす。

<対策>

令和5年7月～ 現在、雇用管理区分が実務職となっている女性社員に雇用管理区分変更希望の有無を確認する。
併せて、職種変更・役職昇進についての意識調査も実施する。

令和5年8月～ 雇用管理区分変更希望の有無を確認した結果、雇用管理区分の変更を希望する女性社員については雇用管理区分を総合職に変更する。

令和5年9月～ 職種変更・役職昇進についての意識調査の結果を踏まえ、女性社員の職種変更や昇進を実施した場合の課題点を分析する。

令和6年2月～ 上記の課題についての解消策を検討する。

令和6年7月～ 女性社員の職種変更や役職昇進についての希望の有無を確認する。

令和7年1月～ 昇進や職種変更を希望する女性社員について、個々に検討し、能力があると認められる場合は所課長代理級に昇進させる。