

A s - m e エステール株式会社

女性活躍推進法、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書

男女ともに全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為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年9月1日～2027年9月30日の3年間と一か月（親会社と期間を合わせます）

2. 内容

（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

目標：管理職に占める女性の割合を、40%以上継続維持する。（2024年3月時点で41.4%）

<対策>

- 社員への意識調査、アンケート調査の実施をおこなう
- 女性労働者が管理職を目指せるような研修体制の検討

（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

目標：計画期間内の育児休業取得を以下の水準を目標とする。

- ・ 男性社員の育児休業取得者 1名以上
- ・ 女性社員の育児休業取得率 85%以上

<対策>

- 社内のイントラネットなどを活用し、定期的に周知・啓発を行う
- 男性社員の配偶者が妊娠・出産したことを知った場合、上司や担当部署から当該社員に対して育児休業等の制度を周知する取り組みの徹底や男性の育児に関する社内周知の強化、職場内の理解・意識の向上を図る

目標：一か月あたりの労働者の平均残業時間5時間以下を維持する。（2024年3月時点で正社員2.8時間）

<対策>

- 定期的に所定外労働時間の集計を行い、労働時間の多い部署には上司を通じて連絡し、改善するように働きかける
- 所定外労働時間が多くなる原因を検証し、改善に向けて取り組む

（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

目標：育児休業の取得および職場復帰しやすい環境整備に取り組む

<対策>

- 妊娠後の手続きや妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成し、いつでも社員が閲覧できる環境を整える
- 産前産後休暇および育児休業取得中の社員が安心して休業できるような環境を整える