

株式会社アクトウェスト 一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮出来るようにする為、及び、女性が活躍できる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。

次世代育成支援対策推進法

1. 計画期間 2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間
2. 内容
 - 目標1 看護休暇の30分単位の取得ができる制度を導入する。
<対策> 就業規則の定めを、回覧にて周知・啓発する。
 - 目標2 男性職員の出産時の特別有給休暇、育児介護休業制度を促進し、男性の育児介護休業制度の取得者発生を目指す。
<対策> 就業規則の定めを、回覧にて周知・啓発する。
 - 目標3 育児休業明けの職場復帰しやすい環境を整備する。
<対策> 残業のない勤務内容への変更など本人からの申請により柔軟に対応する。
 - 目標4 介護休業終了後も引続き介護が必要な場合は、就業規則に準じて原則として最長6ヶ月の欠勤・休職を認める。
<対策> 就業規則の定めを、回覧にて周知・啓発する。
 - 目標5 求人活動を行い人材確保につとめ、女性の育児休業等取得率向上を図り、有給休暇取得率の向上を目指す。
<対策> 定期的に求人広告を掲載し、求人活動を行う。

実施時期 2020年4月1日～

女性活躍推進法

1. 計画期間 2022年4月1日から2027年3月31日までの5年間
 2. 内容
 - 目標 労働環境の見直しを行い、平均勤続年数を4年3ヶ月から5年以上に引き上げる。
- 取組内容
- ・就業規則等による産前産後休業、育児休業制度の職員への周知
 - ・育児休業復帰者への早出遅出勤務の免除、短時間勤務等の制度の活用推進及び特定曜日の希望公休を認める。
 - ・グループ内保育所の活用推進

実施時期 2022年4月1日～

女性の活躍に関する情報公表

労働者の占める女性労働者の割合 64.0%

(2023年4月1日現在)