

2022年3月31日

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

萩原電気ホールディングス株式会社

多様な社員全員が自分らしく能力を発揮し、継続して成長することで、組織の成果を生み出す職場環境と社内風土を整備するため、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～2027年3月31日

2. 当社の課題

- 女性がライフステージを乗り越え、キャリアを積む実績が未だ少数であり、特に営業・技術職においてのロールモデルがない。
- 長時間労働の傾向が強い職種では、両立支援制度を利用するメンバーを活かしたマネジメントをし、チーム成果に結びつけるという風土が整っていない。

3. 目標

- ① 新卒女性採用率の増加（現在採用率 10%～20% → 30%以上）
- ② 育児休業等 取得率 80%以上にする（育児休業及び、配偶者の出産休暇含む）

4. 実施時期・取組内容

- 2022年4月～
ダイバーシティ経営における女性活躍の位置づけ、必要性について、トップメッセージの再発信と周知を実施。
- 2022年7月～
全管理職を対象として、部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法についてのセミナーを行う。（毎年2回実施）
- 2022年10月～
出産・育児に関する社内ハンドブックを改正。
- 2023年4月～
長時間労働是正の要となる生産性の見える化
- 2024年4月～
「ファミリーデー」検討会の設置。社員の家族に対し会社や仕事への理解を深めてもらう機会の提供と共に、社員自身が家族に誇れる組織を意識できるイベントの実施

※2025年以降 トップの継続的な発信・管理職教育・意見聴取を実施しPDCAを回す。