

株式会社ヤナセ 行動計画

目的・目標 : 男女を問わず活躍できる機会提供に努めるとともに、女性がライフイベント後も継続して働くことができる就業環境を整備する。

1.計画期間 : 2023年4月1日～2026年3月31日

2.目標と取り組み内容

目標①:採用した労働者に占める女性労働者の割合を15%以上にする。

《取組内容》

- ・正従業員の基幹職種であるセールス、メカニックの女性比率向上を目指し、引き続き、ホームページやメディアへの女性起用の頻度を高めるとともに、インターンや先輩社員との交流等で、積極的な就業体験することを以て採用率の向上に努めている。
- ・正規、非正規雇用を問わず男女の分け隔てない採用活動をしている中であって、女性の採用率は近年上昇傾向にあるため、引き続き、ホームページや各種媒体を通じてアピールしていく。

※上表は中途採用者、及び非正規雇用者（派遣社員を除く）を含む

- ・ライフイベントとの関係で継続就業が困難となるケースがある基幹職種については、復帰先の職種に選択肢を設けることで雇用継続している。
- ・2023年4月に育児休業等に関する規程を改定し、正規、非正規を問わずこれまで以上に柔軟な働き方を選択できるようにした。

該当項目	改定前の対象者	改定後の対象者
看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員	小学校4年生の始期に達するまでの子を養育する従業員
育児短時間勤務	3歳に満たない子を養育する従業員	
育児フレックスタイム	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員	

目標②:女性の育児休業取得率を90%以上、取得日数300日以上、男性の育児休業取得率を20%以上、取得日数30日以上とする。

《取組内容》

- ・2022年10月の育児・介護休業法改正を受け、育児休業取得対象者に対して人事担当者が個別に休業取得の意思を確認し、性別を問わず育児休業が取得しやすい環境を整えている。
- ・育児休業取得率の向上と取得日数の増加は、育児休業をためらう従業員の休業取得の促進効果があると考えられるため、近年急増している取得率を年次で社内イントラネットで公開し、男女や職種を問わず育児休業が取得できる環境にあることを共有する。

以上