

## 一般事業主行動計画

### パウダーテック株式会社 行動計画（女性活躍推進）

2022年3月25日

女性が活躍できる雇用環境整備を行うため、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～2025年3月31日（3年間）

#### 2. 当社の課題

女性管理職が少ない。

#### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1. 性別に関係なく業務に適材となる人材を採用する。

**具体的目標値** 女性新卒採用を3年間平均で最低 15%

##### 【取組内容】

- 女性の応募を増やすため、採用ホームページに女性社員の活躍を紹介するサイト、ワークライフバランスを紹介するサイト等を設ける。
- 学生向け企業説明会の実施内容の工夫・見直し（制度説明、活躍する女性社員の紹介等）。
- 女性社員と学生との接触機会を作り、より当社の理解を深めてもらう。

目標2. 女性管理職の増加に向け、女性が長期に継続就労できる環境を整備する。

**具体的目標値** 女性管理職の増加（全管理職のうち目標 5%）

##### 【取組内容】

- 出産・育児等のライフイベントを理由とする離職を減少させるため、引き続き制度の整備・改善を行う。  
次の事項に関し継続実施し、改善を図る。
  - ①労働時間短縮に繋がる業務の工夫、風土作り
  - ②年次有給休暇の取得推進
  - ③出産・育児休業～復職までがスムーズに進み、育児と仕事が両立できる職場環境作りの推進
  - ④その他 働きやすい環境作りに資する施策の実施
- 女性活躍等の社内啓蒙活動に取組む

## 主な両立支援制度

制度	法定	当社の制度
育児休業の期間	子が1歳に達するまで	子が1歳に達するまで。 ※保育所等の入所を希望している場合で、入所できない場合は最長で子が2歳に達する前日まで
子の看護休暇の子の要件	小学校就学の始期に達するまでの子	小学校就学の始期に達するまでの子
子の看護休暇への、権利が消滅した未消化年次有給休暇(以下、「失効年休」という。)の充当	定めなし	定めなし
介護休暇への、失効年休の充当	定めなし	定めなし
育児のための所定外労働の免除の子の要件	3歳に満たない子	3歳に満たない子
育児短時間勤務の子の要件	3歳に満たない子	3歳に満たない子
育児短時間勤務の所定労働時間	6時間	6時間
介護短時間勤務の所定労働時間	6時間	6時間
復職後の勤務	定めなし	育児・介護休業後の社員が円滑な復職ができるよう会社として最大限の配慮を行う
再雇用エントリー制度	定めなし	育児・介護を理由に退職した社員が再勤務する意思がある場合、優先採用に努める

2022年3月25日

社員が仕事と家庭の両立ができるよう、働きやすい職場環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるよう、次の行動計画を策定する。

## 記

### 1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

### 2. 内容

ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭との調和）を推進し、働きやすい職場環境の実現を図る。

目標1 : 所定外労働時間の削減

具体的目標値 年間360時間厳守と全社平均12時間/月

#### 【対策】

- ・毎週水曜日および指定金曜日をノー残業デーとして、継続実施と定着化を図る。
- ・月45時間以上の残業を、年6回まで抑えることを目指し働き方の改革に取り組む。
- ・一個人への仕事の偏りをなくし、仕事を分散化する。
- ・職務分担・仕事内容・時間配分の見直しと効率化の推進。

目標2 : 年次有給休暇の取得しやすい職場環境の整備（取得率の向上）

具体的目標値 有給休暇取得率70%

#### 【対策】

- ・社員が平等に取得できるよう、仕事の配分を見直す。
- ・有休取得奨励の実施（年5日の計画付与、半日有給休暇およびアニバーサリー休暇・リフレッシュ休暇制度（一定の勤続年数）での取得促進）。

目標3 : 男女ともに子育てに関する諸制度の周知し、育児休業の取得促進を図る

具体的目標値 出産特別休暇もしくは育児休業の取得100%

#### 【対策】

- ・産前産後、保育および育児休業の諸制度の情報の提供を実施する。

### 3. その他

上記項目にとどまらず、今後も仕事と家庭とのワーク・ライフ・バランスにつながる施策を実施する。

以上