

【次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画】

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 目 標

1. 関連諸制度の周知をはかる。
2. 年次有給休暇の取得を促進する。
3. 管理職の女性労働者を増やす育成強化をはかる。

③ 目標を達成するための対策の内容と実施期間

1. 2022年4月より、育児・介護休業法に基づく育児休業や短時間勤務制度、時間外労働免除制度、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業、始業・就業時刻の繰上げ又は繰下げ制度、短時間正職員制度などについて社内LANの掲示板等を活用した情報提供を行う。
2. 2022年4月より、お盆休みやゴールデンウィーク及び年末年始休暇の日程に合わせ取得できるよう、年度初めに取得促進を促す通知文をメールにて発信する。
3. 2023年度より、女性労働者を含む管理職候補者に対する育成研修を行う。

**【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】**

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 目 標

1. 課長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やす。
2. 男女の平均勤続年数の差異を1年以上縮める。

③ 目標を達成するための対策の内容と実施期間

1. 2022年4月より、女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与を実施する。また、2023年度より女性労働者を含む管理職候補者に対する育成研修を行う。
2. 2022年4月より、利用できる両立支援制度とハラスメント防止について労働者・管理職に周知する。また、女性労働者が働きやすい環境を構築するため外部相談窓口を設置する。

## 日本住宅パネル工業協同組合

### 【女性の職業生活における活躍に関する情報】

#### ①男女の平均継続勤続年数の差異

- ・2022年4月1日現在 差異9.5年

#### ②女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

- ・2023年度より、女性労働者を含む管理職候補者に対する育成研修を行う。

#### ③雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要

- ・妊娠中及び小学校3年生修了までの子と同居し養育する職員への短時間勤務制度と小学校3年生修了までの子と同居し養育する職員等に対する時差出勤（始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ）制度を周知する。