

2024年11月29日
モリト株式会社

モリト株式会社 一般事業主行動計画

両立支援制度を充実させ、社員全員にとって働きやすい環境づくりを行うとともに、誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、下記のとおり次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 2024年12月1日～2026年11月30日

2. 内容

目標1 管理職に占める女性の割合を改善する。(13%→20%を目指す)
<女性活躍推進法>

【対策】

- ① 管理職（部長・課長）の割合を増やすためには課長待遇相当（資格 MN）の母数を増やす必要があり、1つ下の階層である課長代理相当（資格 S1）の女性に対して、昇格試験受験についての働きかけを引き続き実施する。【2024年12月1日～】
- ② 一般職の女性社員に対して、総合職・地域限定総合職への職掌変更を検討するきっかけとなるよう、キャリア開発研修を実施する。【2024年12月1日～】

目標2 育児・介護・自身の療養等と仕事を両立し、離職することなく継続勤務を可能とすることを目的として、働きやすい職場環境の整備を継続して実施する。
<次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法>

【対策】

- ① 子の看護休暇の「対象となる子の範囲」について、現在「小学校就学の始期に達するまで」であるところを、「小学校6年生修了まで」に延長することで、育児と仕事の両立をしやすくする。(2025年4月1日までに実施)
【2024年12月1日～】

- ② 男性の育児休業の取得を引き続き推進するとともに、当社独自の制度である育休のうち3日間を有給として取得できる制度の拡充を検討する。

【2025年12月1日～】

- ③ 介護に関わる社員の情報交換の場を設け、社内で介護のことを話題にしたり相談したりしやすい風土づくりを行う。【2024年12月1日～】

目標3 年次有給休暇の取得促進を継続して実施する
＜次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法＞

【対策】

- ① 年次有給休暇の目標取得率を設定する（2年平均で75%達成を目標とする）
【2024年12月1日～】

以上