

株式会社ガスター 行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年 4月 1日～ 2026年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：子どもの出生時における育児休業の取得及び小学校入学までの時短勤務取得を促進する。

<対策>

- 2021年 4月～ 現状の取得率把握
- 2022年 4月～ 制度内容等について社内報・イントラにより社員に周知
- 2023年 4月～ 管理職を対象とした研修の実施

目標2：週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する。

<対策>

- 2021年 4月～ 社内検討委員会を設置
- 2021年 10月～ 在宅勤務の内容や対象について検討
- 2022年 4月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施開始
- 2023年 4月～ 前年度の実施状況検証と改善策の検討・実施

2021年4月1日

株式会社ガスター

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 (職業生活に関する機会の提供に関する目標)

女性管理職を2026年3月末までに1名以上任命する

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 男女別昇進率、昇進年齢を比較し、現状把握し分析を行う
- 2022年4月～ 現在の人事評価制度について、女性にとって不利な昇進基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する
- 2023年4月～ 新しい評価基準について試行開始する
- 2025年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する

目標2 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

管理職1人当たりの月平均残業時間を15時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 全従業員に職場環境・働き方に関するアンケートの実施
- 2022年4月～ アンケート結果の分析と結果のフィードバック
- 2023年4月～ アンケート分析結果を基に改善策の検討・実施
- 2024年4月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信

以上