

女性活躍推進法・次世代育成対策推進法 一般事業主行動計画

MCCアドバンスドモールディングスでは、2022年4月からの女性活躍推進法・次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り設定しました。

公表

○女性活躍推進法に基づく一般事業主計画

計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

目標

1. 採用者に占める女性比率を30%以上とする。
2. 主任・チームリーダー・サブリーダーに占める女性比率を30%以上とする。

取組内容

- ・採用に関する取り組み
 1. 女性が活躍できる職場であることについて求職者に向けた積極的広報
 2. 一般職等の職域拡大・処遇改善(エリア採用・目標管理面談で希望確認)
- ・定着等に関する取り組み
 1. 仕事と家庭生活との両立サポート
(育児・介護制度、フレックスタイム制、テレワーク等による柔軟な働き方の実現)

○次世代育成対策推進法に基づく一般事業主計画

計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

公表

目標

1. 従業員全体の月所定時間外労働時間平均を15時間以内にする。
2. 多様な人材がその能力を存分に発揮できる組織風土の醸成と働き方改革

取組内容

・雇用環境の整備

1. 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保
(法令に基づく制度、社内制度の周知や情報提供)
2. フレックスタイム制度導入
3. 希望する労働者に対する勤務地等の限定制度の実施

・多様な労働条件の整備

1. 年次有給休暇の取得のための措置(計画年休制度とリフレッシュ休暇制度)
2. 短時間労働制度・休業制度(育児・介護等)の導入・定着
3. テレワーク等、場所にとらわれない働き方の導入

○女性の職業生活における活躍に関する情報(勤務実態に関する情報)

21年度

公表

1 採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 50% (6人)
- ・労働者に占める女性労働者の割合 46% (152人/330人)

2 継続就業・働き方改革

- ・労働者の一月当たりの平均残業時間 (シニア、パート社員含む) 一般社員3.3時間/月
管理職社員6.2時間月

3 評価・登用

- ・管理職に占める女性の割合 0%
- ・女性総合職の人数 0人

4 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
 - ・派遣社員→契約社員
男性1人
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 男性10人 女性5人