

株式会社 大 新 行動計画（第3回）

当社は、従業員の仕事と生活の調和促進を目的に、従業員が安定して仕事に取組め、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日まで5年間

2. 内 容

目標 1： 所定外労働時間の削減をするため、多能工育成を図り、時間単位での部門間応援協力体制を推進する。

《対 策》

- 令和2年4月度～各部門にて多能工育成を図り、他部門、他部署への応援協力を実施し、時間外削減を行う。
- 令和2年4月度～管理職会議にて所定外労働時間の多い職場の部門長に対し、時間外削減への意識や職場風土の改善を働きかける。
- 令和2年4月度～長時間労働部門の部門長に対して、月中3回に亘り、時間外の均等化及び削減を働きかける。
社内広報により定期的に社員へ周知する。

目標 2： 年次有給休暇取得及び配偶者出産時の特別有給休暇取得の継続促進、育児休業制度、労働基準法に基づく産前産後休業の取得促進。

《対 策》

- 令和2年4月度～各部門にて多能工育成を図り、他部門、他部署への応援協力を実施し年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。
- 令和2年4月度～各部門長に毎月1回、年次有給休暇取得結果を書面にて把握して頂き取得率の均等化や取得率アップを働きかける。
- 令和2年4月度～配偶者出産時の特別有給休暇取得の促進。
新入社員教育にて、就業規則で定めた配偶者出産時の特別有給休暇制度、育児休業制度、労働基準法に基づく産前産後休業の諸制度の周知を行う。

株式会社 大 新
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

職場風土の整備をさらに整え、社員がその能力を十二分に発揮し、より働きやすい環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日まで3年間

2. 内 容 (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

目標:セクシャルハラスメントや苦情等に関する各種相談窓口への相談件数を0件にする。

《対 策》

- 令和4年4月度～就業規則の服務規律へあらゆるハラスメントによる他の労働者への就業環境を害してはならないことを明記。
就業規則「ハラスメント防止に関する規定」の新設。
- 令和4年4月度～相談や苦情に適切に対応するための必要な体制の整備を行う。
- 令和4年4月度～社員への周知・啓発を行う。

女性の活躍に関する情報公表

2021年4月現在 従業員128人（男性121人、女性7人）