

## 株式会社エーブル 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社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 3年 4月 1日から令和 8年 3月31日までの5年間

### 2. 内 容

目標 1 規定（育児休業制度、育児勤務支援制度、看護・介護休業制度、看護・介護勤務支援制度）の策定にあたり、取得できることを周知する。

#### 対 策

- ・ 令和3年4月～ 社内会合・安全衛生委員会等、会議体において管理職を対象とした説明会の実施。
- ・ 令和3年4月～ 育児・看護の相談窓口の設置（管理部人事課）し対応する。

目標 2 計画期間内に育児休業の取得状況を下記の水準以上にする。  
男性社員・・・1名以上取得する。  
女性社員・・・取得率を75%以上とする。

#### 対 策

- ・ 令和3年4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理者等に会議体や窓口を通じて説明する。
- ・ 令和3年4月～ 育児休業を希望する社員へ休業内容を随時説明。また育児休業中の社員が職場復帰のためのヒアリングや会社の状況変化説明も休業終了前に実施する。

目標 3 通勤可能な地域学生を職場体験として受け入れ体制を整える。

#### 対 策

- ・ 令和3年4月～ 高等学校等、学校からの依頼に対し職場体験実習を受け入れる。
- ・ 令和3年4月～ 学校の休校時を利用し繁忙期におけるアルバイト社員登録し職場経験を行わせる。

## 株式会社エーブル 行動計画

男女労働者が管理職及び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 令和 3年 4月 1日から令和 8年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

課 題 1 : 管理職としての女性の割合が低い、女性の管理者が2名である。

課 題 2 : 男女正社員の有給消化が完全にできていない。

3. 目標と取り組み内容

目 標 1 : 正社員4等級の次世代候補者の育成を行い、係長級にある女性を3名以上にする。

目 標 2 : 正社員の有給消化を年間6日以上とする。

対 策

令和 3年4月～ 管理職等に周知するため、会議体や窓口を通じて説明する。

( 随時 )

令和 3年4月～ 正社員候補者の育成のため日々のOJTを行い、正社員の上位等級への昇格を行う。

( 昇格発令時に推薦 )

令和 3年4月～ 正社員の有給取得状況を月次管理していく。

( 月次進捗 )

## 株式会社エーブル 行動計画

目標の行動計画に対する現状。

1. 計画期間 令和 3年 4月 1日から令和 8年3月31日までの5年間

2. 当社の課題（2021年4月現在）

目 標 1 : 正社員4等級の次世代候補者の育成を行い、係長級にある女性を3名以上にする。

目 標 2 : 正社員の有給消化を年間6日以上とする。

3. 当社の現状（2021年4月現在）

目 標 1 : 現在係長級にある女性が2名。

目 標 2 : 正社員の434名中206名達成。