

ワームス株式会社 行動計画

当社は、女性が活躍でき、長期間働ける環境を整えるため、以下のように行動計画を作成する。

1. 計画期間 2019年3月1日～2023年12月31日まで

2. 当社の状況把握・課題

- ・ 出産後育児休業を取得して職場復帰をした女性の人数はまだまだ少ない。
(2016年～2018年の3年間のうち1名)

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：育児休業取得とその後のスムーズな職場復帰に配慮できる職場風土づくりを進める。計画期間内に2名以上が育児休業取得後に職場復帰できることを目標とする。

<対策> 2019年4月～

- ・ 正社員のほか契約社員・パートタイマーについても育児介護休業規定や法令等に基づく諸制度の周知を行う。

目標2：従業員が長く勤めキャリア形成の意欲を持てるよう社内で研修等を行いスキルの伝承を行う。

<対策> 2019年4月～

- ・ 従業員への聞き取りにより実態や要望を把握する。
- ・ 研修内容を検討し実施する。

4. 働き方の改革に向けた取り組み

- ・ 有給休暇の取得推進を計画表などを用いてより計画的に行う。

ワームス株式会社 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作ることに
よって、すべ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 2020年12月1日 ~ 2023年12月31日まで

2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など
制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 2021年 4月～ 法に基づく諸制度の調査
- 2021年 4月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- 2022年 4月～ 管理職へのアンケート調査による実態把握
- 2022年 5月～ 研修内容の検討
- 2022年度～ 研修の実施