

## 一般事業主行動計画について

企業は「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、仕事と子育ての両立を支援し、また、子育てをしていない社員も含めたワーク・ライフ・バランス実現のために、種々の雇用環境整備に取り組んでいくこととされています。

当社におきましても、仕事と子育ての両立支援を進める等の次世代育成支援対策として「行動計画」を策定し、その実現に向けて取り組んでいます。

### 双日建材株式会社 行動計画 <第五期>

育児をする労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備の為に、以下の「一般事業主行動計画」を策定する。

1. 計画期間：2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間
2. 計画内容：

#### 【目標1】 年次有給休暇取得率60%以上とする。

対策	・現状では社員個々の取得率に差があることから、意識付け、個々に説明、指示、相談等を行い平準化を図る。
----	--

#### 【目標2】 男性社員の育児休業等取得率を50%以上とする。

対策	・2022年4月～ 対象となる社員を対象として、人事総務部及び上司から育児休業取得をすすめるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する。 ・2023年4月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する。 ・2024年4月～ 部署ごとの育休取得率を社内で公表する。
----	--

#### 【目標3】 ワークライフバランス促進のための柔軟な働き方への対応

対策	・2021年1月～フレックスタイム制度・テレワーク制度の導入 ・2022年3月～出産時休暇制度の導入 ・2022年4月～サテライトオフィスの活用を検討する ・2024年4月～夏期休暇、長期傷病休暇、特別休暇（結婚・忌引・生理・転勤）等の1日単位でしか取得ができない休暇を、半日単位で取得が可能となるよう規定の改定
----	---

#### 【目標4】 職場風土の改革

対策	・育児中も周囲の期待を受け、両立を実現するための風土改革 ・2022年4月～ トップメッセージの発信 ・2023年4月～管理職向け研修の実施（イクボス研修等）
----	---

## 双日建材株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、当社行動計画を下記の通り策定する。

### 1. 計画期間：

2021年4月1日から2025年3月31日まで  
(令和3年4月1日から令和7年3月31日まで)

### 2. 当社の課題：

- 課題1：総合職社員に占める女性の割合が小さく、キャリア形成の前例が少ないこと。  
課題2：女性が長く安心して働ける環境整備が発展途上であること。

これまで女性総合職を毎年度採用し、第1期計画の「女性総合職の採用」は実践してきたが、まだ人数としては少なく、また入社前の就業イメージと、実際の業務内容とのギャップで退職に至るケースがある。これは、社会人として働きだしたものの、当社において女性社員が今後想定するライフイベントを抱えつつ、制度を利用して引き続き当社社員として活躍してくという前例が少ないことから、職種を問わず、当社女性社員が将来をイメージし辛く、不安を招いている面があるというもの。更に、総合職／一般職、男性／女性に拘わらず、職場内で相互理解が図られておらず、安心して働き続けられるサポートを精神的に得られていないケースがある。これら状況を改善することが、女性活躍に繋がるものとして、第2期一般事業主行動計画を下記の通り策定する。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 総合職に占める女性の割合を13%以上とする。

- 2021年4月～ 女子学生からの応募を増やす為、インターンシップ、SNSを通じて、女性総合職の活躍等、広報を充実させる。
- 2022年4月～ 新卒総合職に占める女性の割合を50%以上とする。
- 2022年10月～ 一般職から総合職への転換を推進するため、一般職を対象とした研修での転換制度の周知や、人事・上司からの積極的な働きかけを行う
- 2023年10月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標2 女性総合職のキャリア形成への支援策を5つ以上実施する。

- 2021年4月～ 女性総合職を対象としたミーティングを実施、双日グループ、同業他社との交流の機会を設け、就業マインドの向上を図る。
- 2022年4月～ 課長向け研修の実施
- 2023年4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。  
(自分の年齢からどう立ち振る舞うのかを学ぶ機会)
- 2023年4月～ 多様なキャリア形成に資する制度改定の検討(登用要件の見直し等)
- 2024年4月～ 新たな制度仕組みに基にしたキャリア形成の実行

目標3 女性がより活躍できる職場環境の整備を推進

- 2022年4月～ 経営トップによる、全社を挙げてのダイバーシティ推進に関するメッセージの発信を行う。
- 2022年4月～ 仕事と育児の両立支援のため、ベビーシッター利用補助内容の策定。
- 2023年4月～ 育休中社員の自己研鑽の機会を設け、復職後の円滑な就業を支援する
- 2024年4月～ 男性の育児休業取得など更に社員が育児をし易い環境を整備し、えるぼし、くるみん等の認証を取得を目指す。