

日本バイリーン株式会社 行動計画

＜次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画＞

社員が仕事と生活の調和を図り、働きやすい環境をつくることにより、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に、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年1月1日から2026年12月31日まで

2. 内容

目標1 多様な働き方を支える制度を導入・適正な運用をはかる

本社・支店においては、2020年からフレックス制度、テレワーク制度を試行。今後、本制度化して運用するとともに、対象者拡充の検討を進める。

- | | | |
|------|--------|--|
| ＜対策＞ | 2024年 | • 在宅勤務制度本制度化
• 工場日勤者のフレックス勤務制度適用検討 |
| | 2025年～ | • 制度の運用状況、適正な労働時間管理、生産性向上の有無を確認し、問題を把握し、対策を検討する。 |

目標2 有給休暇取得率75%以上を維持する

当社の有休取得率は高い状態にあり、今後も維持、向上するための取り組みを行う。

- | | | |
|------|----|--|
| ＜対策＞ | 毎年 | • リクエスト休暇制度の運用の徹底継続
• 取得率が低い社員へ、取得促進のアナウンス（年2回） |
|------|----|--|

目標3 両立支援に関する制度理解を促進する

育児休業のための制度を整備し、取得促進を進めている。今後も、取得促進を継続するほか、全社的に理解促すための取り組みを行う。育児だけではなく、介護についても理解を深める。

＜対策＞（1）育児休業取得の奨励（男性）

- | | |
|--------|--|
| 2024年～ | • 制度理解のための説明会開催
• 社内報等で男性の育児休業取得者のロールモデルを紹介 |
|--------|--|

（2）全体的な制度周知両立支援に関する制度周知

- | | |
|--------|-------------------|
| 2024年～ | 現行制度の理解のための管理職の教育 |
|--------|-------------------|

- | | |
|--------|-------------|
| 2025年～ | 介護両立セミナーの開催 |
|--------|-------------|

- | | |
|----|---|
| 毎年 | • 社内報に人事部長メッセージを年1回掲載する。
• 新任管理職研修時に各制度を説明する。
• 社内掲示板へ制度の内容を掲示し、周知を行う。
• 育児・介護休職者の上長への個別説明を行う。 |
|----|---|

目標4 女性社員比率の向上（新卒採用割合50%を目標）と社員のキャリア形成支援

国籍・性別を問わず、当社の採用基準を満たした人の中から、男女の比率が同等程度になるよう採用することをめざす。入社後、能力を発揮できるよう、社員の活躍を支援する。

＜対策＞（1）広報、選考の各段階で女性採用を意識し、活動を推進する。

- | | |
|----|--------------------------------|
| 毎年 | 女性社員との接点を持たせ、当社での活躍のイメージを持たせる。 |
|----|--------------------------------|

（2）社員のキャリア形成支援を行う

- | | |
|----|---------------------------------|
| 毎年 | 階層別研修においてキャリア教育を取り入れ、意識の醸成をはかる。 |
|----|---------------------------------|

- | | |
|--------|--|
| 2024年～ | 女性社員に対し、キャリア形成に関するヒアリングを行い、問題を把握し、対策を検討する。 |
|--------|--|

- | | |
|--------|-------------------|
| 2025年～ | 確認された問題に対する対策の実施。 |
|--------|-------------------|

以上