

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法という。）および次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という。）に基づき、宮崎日機装では、「一般事業主行動計画（女性活躍推進法・次世代法一体型）」を策定しましたので公表します。

1. 計画期間

2019年8月1日～ 2022年7月31日

2. 当社の目標と課題

従業員が活気に満ち溢れ活躍できる環境作りおよび育児と仕事の両立を支援する制度を作ることを目標とし、以下の課題に取り組んでまいります。

- ①女性従業員の長期就業と活躍推進を目指し、採用活動において女性からの応募数を増やす。
- ②育児休暇や介護休暇等の制度の周知を徹底し、活用を促進させる。

3. 取組内容

●女性採用者拡大のため、女性からの応募数増加の対策を実施する。【女性活躍推進法】

目標：中途採用における女性からの応募比率を、現状の12.3%から30%以上にする。

<対策>

2019年8月～

- ・女性従業員を対象に、働き方について定期的にヒアリングする場を設ける。
- ・ヒアリングした意見をもとに新制度の導入や既存制度の改定を検討する。
- ・当社女性社員の活躍を自社採用サイトに掲載する。 →[詳細はこちら](#)
- ・時短勤務などの制度を自社採用サイトに掲載する。 →[詳細はこちら](#)

●男女ともに育児等の制度周知、活用促進の対策を実施する。【次世代育成支援対策推進法】

目標：男女ともに育児や看護休暇等の休暇制度、時短勤務といった多様な働き方に関する制度の周知を徹底し、活用を促す。

<対策>

2019年8月～

- ・育児休暇や看護休暇などの制度紹介、問合せ窓口の紹介をする。
- ・「育児休暇」、「看護休暇」、「介護休暇」、「時短勤務」といった会社制度の周知を図る。
- ・自社ポータルサイトに育児・介護休暇のQ&Aを掲載する。
- ・モデルケースを作成し、具体的な取得事例の紹介をする。
- ・看護休暇の適用範囲拡大を検討する。

女性の活躍に関する状況の情報公開 公開日：2021.7.30

●「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」についての情報公開

- ・2020.1.1～2020.12.31 に採用した労働者（正社員）のうち、工場部門、総務部門における女性労働者の割合

工場部門 33.3%（前年 19.2%）

※工場部門は、前年実績を 14.1 ポイント上回る結果となりました。

※総務部門は女性入社者なし（前年 16.7%）

●「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」についての情報公開

- ・2020.1.1～2020.12.31 までに出産した女性従業員および配偶者が出産した男性従業員のうち、2021.1.1 までに育児休業を取得した工場部門、総務部門における育児休業取得率（正社員）

女性：工場部門 100%（前年 100%）、男性：工場部門 20.0%（前年 0%）

※工場部門における男性の育児休業取得率は、前年実績から増加しました。今後はより一層社内周知や啓発活動を行ない、取得しやすい環境づくり、体制整備を図っていきます。

※総務部門は男女ともに対象者なし（前年同）

- ・有給休暇取得率（集計期間：2020.4.1～2021.3.31）

88.9%（前年 87.9%）

※全国平均の 56.3%（2020 年厚生労働省公表結果）を上回っていますが、創立間もない当社では、勤続年数の浅い従業員が多く、有給休暇取得率が高くなっております。今後も高い取得率を継続していけるよう、雇用環境の整備や従業員への取得啓発活動を行なっていきます。

【一般事業主行動計画とは】

「女性活躍推進法」は、常時 301 人以上、「次世代育成支援対策推進法」は、常時 101 人以上の労働者を雇用する企業に対して、「一般事業主行動計画」の届出・公表・従業員への周知を義務づけています。さらに、「女性活躍推進法」では、女性の活躍に関する状況の情報公表が義務づけられています。

女性活躍推進法および、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組および労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などについて、その計画期間・目標・達成のための対策と実施時期を企業の実情に応じて策定するものです。

【女性活躍推進法とは】

「女性活躍推進法」は、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として、2015年に制定された法律で、2026年3月31日までの時限立法です。

「女性活躍推進法」では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用しているまたは雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施することが求められています。

【次世代育成支援対策推進法とは】

「次世代育成支援対策推進法」は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、2003年に制定された法律で、2025年3月31日までの時限立法です。（法改正により、2015年3月31日から10年間延長されました。）

「次世代育成支援対策推進法」では、この目的を達成するために、国、地方公共団体、一般事業主、国民の責務を明らかにし、それぞれの立場で計画的かつ集中的に次世代育成支援対策に取り組むことが求められています。