

女性活躍推進について

女性社員の能力発揮の機会拡大

仕事と家庭の両立を積極的に支援する職場風土づくりの推進



2019~2020 宮城県認証企業

☆ 両立を支援する施策

- ・ 育児休職制度（子が2歳に達するまで）
- ・ 育児のための短時間勤務制度（子が小学校1年生の年度末まで）
- ・ 配偶者出産休暇制度（配偶者の出産時に最大3日）
- ・ 介護のための短時間勤務制度（本人が希望する必要な期間）
- ・ 家族の介護や看護、育児等のための休暇制度（有給休暇 年10日）

☆ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

取組1. 女性社員に対する取り組み

2020年4月～ キャリア形成意識の向上を目的とした研修の継続実施

- ① 若手・中堅女性社員の社外研修への積極的な派遣
- ② 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成と管理職養成等を目的とした研修の実施

取組2. 管理職に対する取り組み

2020年4月～管理職のマネジメント力と部下育成力の強化の継続実施

- ① 管理職研修における女性社員の育成に向けた意識啓発の実施
- ② 女性社員の直属の上司を対象とした研修の検討・実施

取組3. 「仕事と家庭の両立支援制度」を利用しやすい職場風土の醸成に向けた取り組み

2020年4月～ 両立支援制度を利用しやすい職場風土の醸成

- ① 社内向けPRの実施
- ② 男性社員の育児・家事参加への意識啓発の実施



2022年3月末までに

管理職（特別管理職）に占める女性割合を5%以上とする。

労働者の一月当たりの平均残業時間を15時間未満とする。