

# 株式会社みずむすびサービスみやぎ

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年12月1日～ 令和9年3月31日まで

2. 当社の課題

- 現場作業や24時間交代勤務中心の業務のため、女性社員が少ない。
- 女性管理職が一人もいない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性社員の積極的な採用を行う。

【対策】

- 令和5年4月～採用についての基準を見直す。
  - ・女性社員採用に対する男性社員の意識改革を行うため、男性管理職向けに研修会等を行い、会社は積極的に女性社員を採用する方針であることを根付かせる。
  - ・社内掲示板での展開や、ホームページ及びパンフレットにおいて活躍する女性社員を積極的に紹介する。
  - ・採用要綱の見直しを行い、女性が応募しやすい要綱に見直しを行う、また女性専用の求人誌等も活用し採用活動を行う。
  - ・採用担当者に女性社員を配置し、採用選考過程において女性応募者と女性社員とが直接対話できる場を設ける。

目標2：女性社員の管理職登用にに向けて。

【対策】

- 令和4年12月～ 評価基準や登用についての運用を見直す。
  - ・キャリア育成方針、計画の決定。
- 女性管理職登用に対する男性管理職の意識改革を推進するために、労基法、男女雇用機会均等法及びハラスメント防止等に関する研修を実施し、コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図る。
  - ・女性が働きやすい環境を構築するため、女性ミーティングを開催し課題解決を図る。また、女性相談窓口（仮称）を開設し、女性が抱える業務上の問題解決や悩み解決を図る。
- 時間を有効に活用できる柔軟な働き方の制度導入を目指す。

目標3：女性管理職の割合を、全体の1.1%に設定する。

【対策】

- 令和4年12月～ 女性管理職候補者を対象としたキャリア育成に力を入れる。
  - ・女性のキャリア形成に関する意識調査を行う。
  - ・管理職のキャリア形成を目指す人向けのセミナーを紹介し、参加を推奨する。
- 女性社員に対して、女性活躍推進に関する外部の啓発セミナーやマネジメント研修などへ派遣し、女性社員の能力開発やキャリアアップを支援する。

以上

# 株式会社みずむすびサービスみやぎ

## 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

仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境をつくることによって、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。次世代育成支援対策に関する事項として、インターンシップの実施についても計画する。

1. 計画期間 令和4年12月1日～ 令和9年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：育児休業に関して相談しやすい環境を整え、育児休業の取得や育児短時間勤務を女性社員・男性社員ともに促進する。

【対策】

- 令和4年11月～ 社内掲示板などにより社員への育児休業制度及び関連書類の周知を行う。
- 男性社員の配偶者が妊娠・出産したことを知った場合、上司から当該社員に対して育児休業等の制度を周知する取り組み徹底をし、職場内の理解・意識の向上を図る。
- テレワーク勤務等の柔軟な働き方や育児関連休暇等制度を周知し、より一層の活用を促す。
- 年次有給休暇の取得日数の積極的な取得促進を図り、年次有給休暇に加え、夏季休暇等の有給休暇の取得促進を図る。

目標2：学生向けインターンシップを実施する。

【対策】

- 令和4年12月～ 高校教諭を通じ、学生に対するインターンシップ実施の周知を行う。
- 令和5年4月～ ヴェオリア・ジャパン・グループのインターンシップ制度に積極的に参加する。

目標3：在宅勤務の推進

【対策】

- 令和4年12月～ 在宅勤務制度の定着に取り組む。

以上