

株式会社オービット 一般事業主行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和 3 年 8 月 1 日～令和 6 年 7 月 31 日までの 3 年間
2. 内容

次世代育成支援対策推進法 第 12 条第 1 項又は第 4 項に基づき策定する行動計画

目標 1：育児休業および介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備するために設置した社内相談窓口の周知と育児・介護に関する社内制度の周知をさらに推進するため、現在 管理者向けに実施している研修の受講対象を、中堅社員(入社 3 年以上)まで広げる。

<対策>

- 令和 3 年 8 月～ 平成 30 年 8 月に設置した社内相談窓口の周知と育児・介護に関する社内制度を周知するために、令和 2 年から順次開始している管理者向け研修を、引き続き社内展開する。
※新型コロナウイルス感染症流行により、集合形式での研修が難しく、計画遅延が生じたため再度スケジュールの調整も行う。
- 令和 4 年 4 月～ 中堅社員向け研修を整備するため制度の理解度や研修への要望等をアンケート調査などで把握する。
- 令和 4 年 9 月～ アンケート結果をふまえて、管理者向け研修の内容をベースに中堅社員向けに展開出来るよう 研修内容を検討する。
- 令和 5 年 9 月～ 中堅社員向けの研修を開始する。

目標 2：令和 3 年 4 月から開始した 学校就学前の子を持つ従業員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を周知するため、各種研修に盛り込む。

<対策>

- 令和 3 年 10 月～ 目標 1 に記載した管理者向け研修の内容に学校就学前の子を持つ従業員が利用できる短時間勤務制度の内容を盛り込む。
- 令和 5 年 9 月～ 中堅社員向けの研修にも同制度の内容を盛り込む。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第 8 条第 1 項又は第 7 項に基づき策定する行動計画

目標 3：採用者に占める女性の割合を 40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和 3 年 9 月～ 女性の採用希望者を増やすため、就活サイト上の採用ページの掲載内容を検討する。
(例)
 - ・先輩社員紹介記事に女性社員を積極的に登用
 - ・女性社員のキャリア形成がイメージしやすいコンテンツ検討
- 令和 3 年 12 月～ 女性の採用希望者を増やすため、会社説明会で配布する資料(会社概要など)に女性採用希望者をターゲットに絞ったものが作成できないか検討する。
- 令和 4 年 4 月～ 上記の就活サイト、会社説明会配布資料の運用を開始する。
- 令和 5 年 9 月～ 女性の採用拡大に向けて、入社時に実施しているメンター制度で登用されるメンターの女性比率を引き上げる。女性のメンターの登用を就活サイト、会社説明会配布資料に反映する。
- 令和 6 年 4 月～ 女性のメンター登用を反映した就活サイト、会社説明会配布資料の運用を開始する。



策定日 令和 3 年 7 月 31 日

株式会社オービット

代表取締役 萩原 光子