

KLASS 株式会社 一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮できる職場環境の実現のため、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を策定します。

行動計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日

目標1 女性活躍推進法（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

採用した労働者に占める女性労働者の割合を**20%以上にする**。※

実施時期・取組内容

- 2022年4月～ 女性社員の少ない職種の応募を増やすため、採用要件を見直す。
- 2023年10月～ 女性の活躍推進および能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等を実施する。
- 2024年4月～ 女性社員同士の交流の機会を設定し、ネットワーク形成を支援する。

目標2 女性活躍推進法（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

在宅勤務、有給休暇の時間単位付与など、柔軟な働き方に資する制度の利用者数を**30%以上上昇させる**。

実施時期・取組内容

- 2022年10月～ 社内アンケートを実施し、実施状況やニーズを調査する。
- 2023年4月～ 時差出勤の活用、有給休暇の時間単位付与を開始する。
- 2024年4月～ 「アニバーサリー休暇」「学校行事参加休暇」など、年次有給休暇の取得を促進する新たな休暇制度の創出を検討する。

目標3 女性活躍推進法（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

育児休業の取得状況を次の水準にする。

男性社員...取得率**30%** 平均取得期間**2週間以上達成** ※

女性社員...取得率**100%** 平均取得期間**12か月の維持** ※

実施時期・取組内容

- 2022年10月～ 男性も育児休業を取得できることの周知や就業規則の閲覧を促進する。
- 2023年10月～ 管理職を対象とした定期的な研修を開始する。
- 2025年10月～ 休暇を取得した社員の紹介など、さらなる取得促進のための社内広報を行う。

目標4 次世代育成支援対策推進法

若者に対する就業体験機会などを積極的に提供する。

実施時期・取組内容

- 2022年4月～ 地域の高校生・中学生などに対し、実習や就業体験を積極的に受け入れる。
- 2023年10月～ 県内の大学との連携を図り、就業体験などの受け入れを開始する。
- 2024年4月～ 保護者が働いているところを子どもが見ることができる「ファミリーデー」を企画する。

以上

※達成状況を踏まえ、一部目標を上方修正しました。(2024年3月25日)