

株式会社愛媛CATV 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境の整備を行なうため、次のとおり行動計画を策定する。

【行動計画期間】 2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

【目標】

目標1：社内研修による社員の意識改革を促し、能力開発およびキャリアアップを支援する。
それにより管理職に占める女性の割合を10%以上にする。

(対策)

●2022年4月～

社内研修制度を設立し、継続的な社内研修を実施する。それにより社員の意識改革を促し、能力開発やキャリアアップ向上を図る。女性社員に対しては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への参加も推進していく。

目標2：女性社員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性社員の取得率も100%を目指す。

(対策)

●2022年4月～

育児・介護休業に関する制度について、社内研修等を通じて全社で理解を深め、制度を利用しやすい環境作りを目指す。

2022年度より利用しやすくなる男性の育児休業制度についての社内周知にも努め、育休を取得する男性社員自身の仕事と育児のバランスの充実を図ることはもちろん、誰もがワークライフバランスを保った働き方を実現していける社内風土の醸成に努める。

目標 3：従業員全体の平均残業時間数を 20 時間以内にする。

(対策)

- 2022 年 4 月：トップダウンによる従業員全体に向けた意思表示。
- 2022 年 4 月～ 業務効率化の徹底追求。
(一例) 進行中の契約書・工事伝票等のペーパーレス化プロジェクトを完遂し、効率のよい業務フローを実現することで時間外勤務の削減につなげる。

目標 4：年間休日数を増やすことで働きやすく休みやすい環境をつくる。

(対策)

- 2022 年 4 月～ 目標 3 を達成し、個人の仕事以外の時間をより確保しやすくする。
その次の段階では、年間休日数を増加させ、完全週休二日制を確立する。
休日数の増加により、仕事以外の生活にゆとりを持つことができ、趣味、自己研鑽、副業、休養、地域活動への参加など、個人の多様な生き方が選択・実現できるようにする。

【女性の活躍に関する情報公表】

採用した労働者（正社員）に占める女性労働者の割合・・・40%