

2022年12月1日

一般事業主行動計画による行動計画内容

株式会社ホッカン

雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ① 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
- ② 育児休業中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し
- ③ 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
- ④ 従来、主とした男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に対する取組
- ⑤ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
- ⑥ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
- ⑦ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等、より利用しやすい制度の導入
- ⑧ 三歳以上の子を養育する労働者の子を持つ方の短時間勤務制度
- ⑨ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
- ⑩ 男性の子育て目的の休暇の取得促進

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- ① 時間外・休日労働の削減のための措置の実施
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
 - ③ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
- 総合的に従業員の多様な働き方が出来るように転換制度等の環境整備を進めております。

2022年12月1日変更

問い合わせ等窓口：総務部

一般事業主行動計画（女性活躍推進法に基づく）

株式会社 ホッカン

女性のキャリアアップや、将来管理職として活躍できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年1月11日 ～ 2026年1月10日

2. 目標 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合で、
2020年1月～2022年12月の2年間
全体で 12名（内女性1名、8.3%）を3年間で20%（3名）
以上にする。

3. 取組内容・実施時期

取組内容： 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング

- ・毎年4月と10月に、昇進候補に該当すると思われる女性の所属する部署の上司に、経営陣からヒアリングを実施して情報を共有する。

取組内容： 女性管理職や女性役席者との交流機会の設定等によるマッチング

- ・2023年6月～8月 女性管理職と女性労働者との交流会3～5名を実施
- ・2024年6月～8月 女性役席者と女性労働者との交流会5～10名を実施
- ・2025年6月～8月 女性管理職と女性労働者との交流会3～5名を実施

取組内容： 一般職やパート従業員の昇進の上限の見直し・処遇改善

- ・2023年4月～ 一般職の昇進の時期など見直しに着手
- ・2023年7月 一般職の昇進時期等など改定
- ・2024年4月～ パート従業員の昇進制度・処遇改善の見直し着手