

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

アライグリーン株式会社 行動計画

仕事と家庭の両立ができる雇用環境をつくり、男女問わず個々の能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境を目指し、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2022年1月1日～2026年12月31日までの5年間

2. 当社の課題

魅力ある雇用環境をつくるため両立支援制度の整備を図り、女性社員の定着を促進する

女性社員の平均勤続年数（6年）が男性社員の平均勤続年数（13年）を大きく下回る

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性社員の平均勤続年数 10年以上を目指す (女)

<取組み>

- ・2022年1月～ 社内アンケートを実施し、現状把握及び課題確認を行い、問題意識の共有を図る。
- ・2022年3月～ プロジェクトチームを結成し、仕事と家庭の両立を目指した支援制度・柔軟な働き方が選択できる制度等を検討する。
- ・2023年5月～ 定期的にアンケートを実施し、現状を分析、課題を見つけ検討しながら解決するための制度設計を進める。従業員の定着を目指し、魅力ある雇用環境づくりに取り組む。
- ・2027年1月～ 新たな両立支援制度等について経営者から全従業員への周知を徹底し、新制度の運用を開始する。

目標2 両立支援制度制度の充実を目指す (次)

<取組み>

- ・2022年1月～ 社内アンケートにて社員のニーズ及び課題確認を行い、問題意識の共有を図る。
- ・2022年4月～ 段階的に行われる育児・介護休業法の改正を踏まえ、プロジェクトチームによる検討をしながら従業員の利用しやすい両立支援制度を検討する。
- ・2023年4月～ 見直し後の両立支援制度について、経営者から全従業員への周知を徹底し、新制度の運用を開始する。
- ・2023年5月～ 定期的に現状を分析、課題を見つけ検討しながら解決をしていく。

目標3 2023年9月までに、社員の生活をより充実させるため家族または自分のための有給休暇を新設する。 (次)

<取組み>

- ・2022年1月 社内アンケートの結果「バースデー休暇」の新設を検討中。
- ・2023年4月～ 新たな有給休暇の運用を開始する。

<p>採用した労働者に占める 労働者の割合：男女比 【2021年12月時点】</p>	<table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="507 192 608 226"><職種></th> <th data-bbox="699 192 778 226">(男性)</th> <th data-bbox="847 192 927 226">(女性)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="491 237 600 271">○工事部</td> <td data-bbox="727 237 743 271">5</td> <td data-bbox="879 237 895 271">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 282 628 315">○公園管理</td> <td data-bbox="727 282 743 315">1</td> <td data-bbox="879 282 895 315">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 327 576 360">○事務</td> <td data-bbox="727 327 743 360">2</td> <td data-bbox="879 327 895 360">2</td> </tr> </tbody> </table>	<職種>	(男性)	(女性)	○工事部	5	2	○公園管理	1	1	○事務	2	2
<職種>	(男性)	(女性)											
○工事部	5	2											
○公園管理	1	1											
○事務	2	2											
<p>労働者の1月当たりの 平均残業時間</p>	<p>(男性)14.3時間 (女性)12.1時間 (全体)13.3時間 月当たりの平均残業時間 ※過去3年の平均(2018年5月1日～2021年4月30日)</p>												
<p>労働者の年間 有給取得率</p>	<p>(全体)87.2% ※過去3年の平均(2018年5月1日～2021年4月30日)</p>												