

# プライムアースEVエナジー株式会社における一般事業主行動計画

プライムアースEVエナジー株式会社は、次世代育成支援対策推進法ならびに女性活躍推進法の基本理念に従い、以下を達成することを目的として行動計画を作成します。

| 本計画の目的   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・職業生活と家庭生活を両立させることのできる雇用環境を整備し、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成の実現に寄与すること</li><li>・自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性が従事できる業務を整理・拡大し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うこと</li></ul> |

1. 計画期間 2019年4月1日～2024年3月31日

2. 目標および取り組み内容・実施時期

## (1) 次世代育成支援対策推進法に関する内容

| 目標             | 当該計画期間で「子育て休暇」の権利を有している従業員において、同休暇の取得率を20%にする。   |
|----------------|--|
| 取り組み内容<br>実施時期 | 2017年6月より：子育て目的の休暇取得推進策として「子育て休暇」制度を導入（実施済内容）<br>2019年4月より：制度の利用実態の把握を実施<br>2020年4月より：上記制度の利用実態に従い、従業員へ向けて取得推進に向けたさらなる周知活動を実施<br>2021年4月より：当社労働組合と共に取得のためのキャンペーンを実施<br>2022年4月より：以降、従業員の取得状況を踏まえ上記の活動の振り返りと促進策を検討し継続実施 |

## (2) 女性活躍推進法に関する内容

| 目標             | 計画期間中の定期採用者及び中途採用者（無期労働契約者）に占める女性労働者の割合を当該計画期間中に10%に増加させる   |
|----------------|---|
| 取り組み内容<br>実施時期 | 2019年4月より：定期採用者および中途採用者に向けた企業説明会にて、特に女性従業員が安心して就労できるよう実施している当社の取り組みを紹介し、魅力を伝える。<br>同年4月より：生産関連職場において、出産や育児がキャリア形成の踊り場とならないような働き方に関する検討を開始<br>2020年3月より：事務・技術系職場を中心として、テレワーク等の施策に関して試行を開始し、育児や介護を実施しながらでも勤務を継続できる体制の検討を実施<br>2022年4月より：2019年以降に検討した上記働き方等に関して、制度化を目指し、女性のさらなる活躍に向けた基盤を作る<br>同年4月より：上記等の取り組みを盛り込み、定期採用者および中途採用者に向けて情報発信し、魅力を伝える |

以上