

株式会社ジェイウェイブは、次世代育成支援のための取り組みとして、下記の通り行動計画を定めました。日本全体が直面している社会問題に微力ながら、貢献できるように、弊社の取り組みを公表する事とします。

次世代育成支援対策推進法に基づく [一般事業主行動計画]

● 計画期間 ●

2023年11月1日から2028年10月31日

● 行動計画の内容 ●

I 雇用環境整備に関する事項

(1) 社員が仕事と子育てを両立する事ができ、社員全体が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするための行動計画。

◎こどもの出生時に父親が取得できる5日を限度とする特別休暇制度の導入

◎産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険の免除など制度の周知や情報提供の実施

◎育児休業等を取得しやすい環境作りを目的とした、管理職の研修の実施

◎こどもの出生時における育児休業の取得の促進

◎こどもの看護休暇の取得の内、年間5日を特別休暇とする制度の導入

◎育児のための所定労働時間の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限

◎育児養育中の所定労働時間の短縮措置

◎育児、介護休業後の勤務を休業直前の部署及び職務とする措置

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

◎年次有給休暇の取得の促進のための措置を講じ、有給休暇取得率を3%上げる

◆上記内容を就業規則及び、育児・介護休業規定に定める。

2023年10月
株式会社ジェイウェイブ
代表取締役 山下 智裕

株式会社ジェイウェイブは、女性活躍推進法のための取り組みとして、下記の通り行動計画を定めました。日本全体が直面している社会問題に微力ながら、貢献できるように、弊社の取り組みを公表する事とします。

女性活躍推進法に基づく [一般事業主行動計画]

● 行動計画の内容 ●

女性が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します。

● 計画期間 ●

2023年11月1日から2028年10月31日

● 目標と取組内容・実施期間 ●

目標①：管理職（主任級以上）に占める女性労働者の割合を15%以上にする。

目標②：年次有給休暇取得率を3%上げる

◆ 2024年 1月～

- ① 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- ② 経営層や管理職を対象に、年次休暇取得促進に関する意見交換を実施

◆ 2024年 3月～

- ① 女性管理職に対するヒヤリングの実施
- ② 従業員に対するヒヤリングの実施

◆ 2024年 7月～

- ① 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び人事評価基準や運用等の確認及び見直し
- ② 労働時間管理がしやすいビジネスモデルの確認及び見直し

◆ 2024年11月～

- ① 管理職候補の女性を対象として研修を2か月に1回実施（2025年4月まで）
- ② 経営層や管理職を対象に、年次休暇取得促進に関するセミナーの実施

◆ 2025年 2月～

- ① 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、キャリアプランに関する面談を実施
- ② 従業員を対象とし、年次有給取得促進のための周知活動を実施

2023年10月
株式会社ジェイウェイブ
代表取締役 山下 智裕