

一般事業主行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和6年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：子どもの出生時における育児休業の取得を促進し、その取得目標は100%とする。

<対策>

- 2016年4月～「多摩川電気㈱ Information 2016-5」により「育児・介護休業規程」の制定について社員に周知。
- 2017年11月～「多摩川電気㈱ Information 2016-5」により「育児・介護休業規程」の改正について社員に周知。
- 2021年1月以降～「育児・休業」関係法令等の変更等を、「多摩川電気㈱ Information」により示し、併せて「育児・介護休業規程」の改正を行う。

目標2：在宅勤務ができる制度を試行的に導入し、その上で、社員のニーズを踏まえて在宅勤務時に使用できる、貸与用のPCを会社で10台以上確保する。

<対策>

- 2020年3月～社内会議にて、在宅勤務取組の試行について協議。
- 2020年4月～新型コロナ緊急事態宣言を受けて、3名が在宅勤務を試行。
- 2020年7月～在宅勤務対応として、機材手配、ネットワーク環境等実施計画を推進。
- 2021年1月～全社員に対して在宅勤務についてのニーズ、課題等についてのアンケート調査を実施。
- 2021年2月～在宅勤務実施計画（案）の発表。改めて、在宅勤務の試行。
- 2021年4月～在宅勤務（リモートワーク）規程の策定。
在宅勤務（リモートワーク）規程の労使協定の締結。
- 2021年5月～本格的な在宅勤務の運用開始。

多摩川電気株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるために、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022.4.1～2027.3.31

2. 目標と取組内容・実施時期

【目標】

正社員の「女性事務担当者」を1名以上増員する。

さらに、過去に実績はないが、正社員の「女性施工管理担当者」の採用に
チャレンジする。

【実施時期】

2022.3～ ハローワークを含めて、民間の人材紹介会社に募集依頼。

2022.4～ 「事務担当者」1名採用

2022.5～ 「施工管理担当者」数名採用