

株式会社アヴェイル 一般事業主行動計画

<女性活躍推進法、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>

女性が営業職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、また、社員全体に対し働きやすい環境を提供することによって、男女ともに全社員がその能力を十分に発揮できるように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

2. 目標および対策

1) 女性の活躍推進および職業生活に関する機会を提供する

<目標>

営業職に占める女性労働者の割合を20%以上にする

<対策>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 女性社員から見たブライ企業を目指す（産休育休取得促進の支援、有給休暇取得促進、等）
- 前年の実績を分析し、採用条件の緩和を検討する。

2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件を整備する

<目標①>

正社員（営業、事務、製造）の有給取得率をそれぞれ70%以上にする

<対策①>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 前年の有給取得率を分析し、未達の部署に対する指示指導を検討する。

<目標②>

年次有給休暇を7日以上取得させる

<対策②>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 労務管理担当者が、従業員に対して年次有給休暇を取得するよう周知する。
有給管理台帳を活用し取得漏れが無いよう注意し、上手く取得できていない従業員については、労務管理担当者が声掛けを行う。
- * 但し、年次有給休暇が年間10日以上付与されている従業員を対象とする。

3) 男性の育児休業取得を推進・強化する

<目標>

男性育児休業の取得者を25%以上、取得日数5日以上にする

<対策>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 制度の周知と意向確認を徹底して行う。
- 前年の実績を分析し、必要があれば対策を検討する。

4) 仕事と家庭生活との両立に資する環境を整備する

<目標>

時間外労働を月40時間未満とする

<対策>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 前年の時間外労働時間の実績を分析し、必要があれば対策を検討する。

以上

<お知らせ>

正社員転換の推進

<パートタイム・有期雇用労働法>

株式会社アヴェイル 代表取締役 後藤健司

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働く派遣社員の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

1. 対象者

派遣社員就業規則 第3条に規定する派遣社員

2. 採用職種

営業職・労務管理職・事務職

3. 実施方法

求人情報を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、ホームページ・社内ポータルサイト・メール等によって周知することとします。

4. 選考方法

外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。

応募の条件は、各募集要項をご覧ください。

5. 応募窓口

正社員への転換を希望する方は、担当の派遣元責任者に連絡してください。

6. この制度は、令和6年6月1日から実施します。

以上。