

○男性の育児家事促進○

- ・出産を控える男性職員には個別に面談を実施し、制度の説明や取得確認を行っている。また、人事以外に経営者からも声掛けを行い、より取得しやすい環境を整えている。会社全体として、家庭を優先することや制度について理解し配慮できている点が強み。
- ・令和6年度男性育児休業取得率：75%（4人中3人）

○女性が活躍できる職場づくり○

- ・性別に関わらず平等な評価ができるよう人事制度ガイドブックを社員に周知し、評価基準を明確にすることで従業員の成長やモチベーション向上に繋げている。
- ・ロールモデルとなる女性社員の育成を行い、役職のある女性社員が身近にいることで将来のキャリアをイメージしやすくしている。

（課長1名、係長1名、主任3名※技術管理職含む）

- ・女性社員が積極的に採用活動・企業説明会等に参加し、女性が活躍できる職場であることをアピールしている。
- ・育児や介護休業から職場復帰予定の社員に対し、定期的な連絡を取り休業期間・復帰後の業務などを確認し、復帰後も仕事とプライベート両立できるよう配慮している。

○高齢者の活躍促進○

- ・本人の能力や健康状態に配慮した勤務形態にできるよう60歳到達時から期間契約従業員に切り替えている。
- ・職層は専任職とし、正社員に準じた業務や専門的な知識と技能を若手社員に指導・助言する業務を担っている。

○外国人の雇用促進○

- ・外国人5名雇用
(ベトナム、ミャンマー、マレーシア、台湾)
 - ・各国籍の宗教や文化の違いをまとめ、従業員に周知。
 - ・マレーシアはイスラム教のため、ハラル食や礼拝、断食など日本の文化とは大きく異なるため従業員向けに周知することで文化や宗教の違いを理解できている。
- 例) 礼拝時間の確保、断食期間の把握、食事メニューの配慮