

2024年10月1日



次世代育成支援対策推進法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

社員一人ひとりが個々の資質や能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指す。そのために、多様な働き方ができる制度を整備し、ワーク・ライフ・バランスの推進に努める。また、女性の職域を拡大し、活躍の場を広げていくとともに、男性の育児休業取得を推進するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年10月1日 ～ 2029年9月30日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募・採用比率が一定ではなく、年ごとに差が見られる
- (2) 平均時間外労働時間数が依然として高い
- (3) 年次有給休暇の取得をさらに推進する必要がある
- (4) 男性の育児休業の取得をさらに推進する必要がある

3. 目標と取組内容・実施時期

《目標1》

「採用」について、えるぼしの基準クリアを每期継続する

【取組内容】

2024年10月～

- ・女性にとって働きやすい職場環境づくりのより一層の充実を図り、それを積極的に社外へ発信し、女性の応募や採用の比率を高める
- ・女性のスキルアップを図り、性別に関係なくすべての社員が公平に能力を評価され、働きがい、やりがい、生きがいをもって仕事に取り組めるように環境、制度を整備する

《目標2》

2023年度各月の平均時間外労働時間から10%削減を毎月継続する

【取組内容】

2024年10月～

- ・直行直帰を推進する
- ・DX推進により業務効率を高める

《目標3》

有給休暇取得率75%以上を目指す

【取組内容】

2024年10月～

- ・有給休暇取得率を適宜確認し、取得促進を社員へ周知する
- ・有給休暇の取得しやすい職場環境づくりを推進する

《目標4》

男性の育児休業取得率100%を目指す

【取組内容】

2024年10月～

- ・各部署において業務内容の整理、分担の見直しを行い、休業中のフォロー体制を構築し、スムーズな復帰へとつなげる
- ・休業中の不安を低減するため、定期的に社内の情報を共有する
- ・周囲の理解を深めるため毎年研修を実施する