



一般事業主行動計画(第6回)

社員が家庭と仕事を両立することができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、社員の働き方を見直し、柔軟な働き方が出来る職場環境に向けて検討を行うとともに、当社の事業及び取り組みを地域に紹介し、様々な職業に接する一つの機会を提供するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日までの2年間

2. 内 容

(1)子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標①:男性社員の14日以上の子育休取得率を10%以上とする

<対策>

- 2024年04月～ 社内報及び社内通知により社員へ育児休業制度の周知の強化
対象予定者への意向確認の徹底
- 2024年10月～ 業務の負荷がかかる周囲の社員への支援金を検討する
- 2025年04月～ SNS等で取得実績や取得者へのインタビューを配信し、取得促進につなげる
- 2025年10月～ 管理職や取得希望者を対象とした研修を実施

目標②:女性管理職、総合職、技術職を4人増加させる

<対策>

- 2024年04月～ 女性の管理職・営業職・技術職を配属する上での課題・問題点を分析・検討する
- 2024年10月～ ニーズや一般職に配置されている女性社員の総合職や技術職への転換希望を把握する
- 2025年04月～ 募集要項やSNSで女性社員の採用を大々的にアピールする
必要に応じて更衣室やトイレ等の設備の改修の検討、準備
- 2025年04月～ 募集要項やSNSで女性社員の採用を大々的にアピールする
- 2025年10月～ コース転換者や管理職へ向けた研修の実施
地域限定総合職を検討する

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標③:総労働時間を年間平均2,000H/人未満とする

<対策>

- 2024年04月～ ノー残業デーを徹底し、時間外労働を削減する
振替出勤制度の利用を徹底し、休日労働時間を削減する
- 2024年04月～ シフトやローテーションを組み、特定の社員への負荷を分散させる
- 2024年10月～ 定時退社週間を実施、効果をアンケートにて確認し、更なる改善を行う
- 2025年04月～ 部署毎の年次有給休暇の取得状況を社内ポータル等で公開し、取得に対する意識を向上させる

以上