

## 次世代法・女性活躍推進法に基づくアクションプラン

社員の働き方を見直すことにより、仕事と生活の調和をはかりながら働き、男女ともにより一層生産性を高め、活躍できる環境を整備するものとし、アクションプランを策定します。

なお、社員の働き方を見直す目的は、次のとおりです。

- ・社員の心身の健康を守るため
- ・家族と過ごす時間を持てるようにするため
- ・自らへ投資をする時間を持ち、人間力を磨けるようにするため

1. 計画期間 令和7年10月1日～令和10年9月30日までに達成する。

### 2. 内 容

目標1：月平均の法定時間外労働 45 時間を超える労働者をゼロにする。

#### <施策>

- 平成23年4月～継続 ノー残業デーや日曜日出勤禁止の定着をはかる。
- 令和2年10月～継続 テレワークを併用して、時間効率と生産性の向上をはかる。
- 令和7年10月～ DXを推進・定着して生産性の向上をはかる。

目標2：全労働者の通期定着率を98%以上（新卒の入社3年間は100%）とする。

#### <施策>

- 令和2年10月～継続 ハラスメント対策として「さん」呼び企業文化を醸成する。
- 令和3年 4月～継続 新たな人事制度を導入（適宜見直し）し、社員の満足度を高める。
- 令和7年10月～ ビジョン経営により事業の方向性を共有しやすくする。関連して、役割行動評価基準を見直す。

目標3：育休取得率 男性50%以上、女性100% ※職場復帰率は男女共に100%

#### <施策>

- 令和2年10月～継続 テレワークをはじめ実現可能で多様な働き方を検討・実践する。
- 令和7年10月～ 男女ともに育児・介護休業の取得率を公開して休業しやすい環境作りをする。

目標4：女性の係長クラス（専門職を含む）比率を25%以上とする。

#### <施策>

- 令和2年10月～継続 脱属人化と組織対応を推進することにより、特定の管理職に過度な負担を強いない組織運営を行う。
- 令和2年10月～継続 係長・主任への研修を実施し、管理職候補者の底上げをはかる。
- 令和7年10月～ 新たなプロジェクトへ女性活躍の場作りと視点活用を積極的に行う。

以 上