

## 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け、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2年10月1日～令和7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>

- 継続実施中～ ノー残業デーや日曜日出勤禁止の定着をはかる。
- 継続実施中～ 労使協定により年次有給休暇の取得促進をはかる。
- 令和2年10月～ システム本部の分業化を推進し、生産性の向上をはかる。  
テレワークを完成(仕事の出し方/成果の測り方を仕組化)させ、  
時間効率と生産性の向上をはかる。

目標2：平成30年度比、離職率を70%削減し、定着率の向上をはかる。

#### <施策>

- 令和2年10月～ ハラスメント対策として「さん」呼び企業文化を醸成する。  
男女ともに育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをする。  
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3年4月～ 新たな人事制度を導入し、社員の満足度を高める。
- 令和3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。

目標3：女性の管理職比率を令和2年度比、20%向上させる。(専門職管理職を除く)

#### <施策>

- 継続実施中～ 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の負担を強いしない組織運営を行う。
- 令和2年10月～ 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。

以 上