

## 行動計画

当社で働く全ての社員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい職場環境をつくることによつて、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

### 2. 内 容

目標1：マネジメント職に占める女性割合を15%以上にする。

<取組内容>

- 2024年4月～
  - ・リーダー職、マネジメント職育成を目的としたキャリアプラン研修の検討を行う。
- 2024年10月～
  - ・キャリアプラン研修を実施する。
- 2025年4月～
  - ・以降は総括を行いながら、継続的に施策の効果検証を行い、これまでの施策の変更や新たな施策の検討を行っていく。

目標2：社員の残業時間を月平均7.0時間以内にする。

<取組内容>

- 2024年6月～
  - ・生産性向上に向けた研修の検討を行う（PCスキル、仕事の進め方等）。
- 2024年10月～
  - ・生産性向上に向けた研修を実施する。
- 2025年4月～
  - ・以降は総括を行いながら、継続的に施策の効果検証を行い、これまでの施策の変更や新たな施策の検討を行っていく（ゆとり創造委員会にて、効果検証を行っていく。）

目標3：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を年1回実施する。

<取組内容>

- 2024年4月～
  - ・実施要項および参加募集を社内通知する。
- 2024年8月～

- ・「子ども参加日」を実施する。
- 2025年4月～
  - ・前年度の評価を行い、内容の変更等を検討し、実施する。
- 2026年4月～
  - ・前年度の評価を行い、内容の変更等を検討し、実施する。

目標4 リフレッシュや自己啓発を目的とした休暇（年次有給休暇または特別休暇）の毎月1回以上取得を推進する。

<取組内容>

- 2024年4月～
  - ・ゆとり創造委員会、社内通知による社員への周知および実施。
- 2025年4月～
  - ・以後は、定期的に社内周知を実施する。また、総括を行いながら継続的に効果検証を行い、これまでの施策の変更や新たな施策の検討を行っていく。

目標5：女性社員の育児休業取得率100%の維持、および、男性社員の育児休業または育児目的休暇の取得率を100%にする。

<取組内容>

- 2024年4月～
  - ・男性社員の育児休業または育児目的休暇取得推進のため、社内の特別休暇（出産休暇、育児休業）の周知や休暇取得事例の紹介等を社内発信し、育児に関する意識向上を図る。
- 2024年6月～
  - ・育児休業から復帰した社員に対するカウンセリングを実施し、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する。
- 2025年4月～
  - ・男性社員の育児休業（特別休暇）取得を必須とし、継続的に効果検証を行いながら、休暇取得を推進する。

以上