

# 行 動 計 画

## 【1】 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に取り組むため、次の行動計画を策定し目標とする。

- ◇ 計画期間 2024年4月1日から2026年3月31日まで(2カ年)
- ◇ 当社課題 労働条件等の整備に併行して実態面での働き方の見直しを推し進め人事規程等の変更改定と併せて2カ年をかけて段階的に実施する。
- ◇ 目 標
  - (1)労働者の子育てに伴う職業生活と家庭生活の両立支援
    - ・育児休業後の現職復帰のための職務内容と体制見直し
    - ・女性労働者の積極的な管理職登用を視野に入れた研修制度の取組
  - (2)働き方の見直しに資するような多様な労働条件の整備
    - ・時間外、休日労働の削減のための措置策
    - ・子供が保護者たる親の職場を見学する「子ども参観日」の実施

## 【2】 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が「仕事」と「家庭」を両立させ、管理職として活躍する環境を整えるため、次の行動計画を策定し目標とする。

- ◇ 計画期間 2024年4月1日から2026年3月31日まで(2カ年)
- ◇ 当社課題 男性管理職に比して女性管理職が少ない。  
今後は現状の役付者(係長)の役職のランクアップ(仮称:課長他)できるよう2カ年をかけて段階的に実施する。
- ◇ 目 標
  - (1)女性管理者の割合
    - 2023年3月31日基準実績、 3.7%
    - 2024年3月31日基準実績、38.5%(5名;うち課長職1名)
    - ・今回策定は後任者育成と業務安定化を図るためにも
    - 2026年3月31日基準目標、40.0%(1名)とする。
  - (2)労働者の各月毎の平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況把握と改善策等を講ずる。
    - 2023年3月策定時目標、 7時間(実績6.5時間)
    - ・今回策定は事務スキルアップ等の社内研修指導を強化して
    - 2026年3月31日基準目標、5.0時間以内とする。