

経営理念の実現のため、社員とその家族の幸福度の高いチームを目指し続けます。  
全ての社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員が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 令和6年 4月 8日～ 令和11年 3月 31日までの 5年間

## 2. 内容

(次世代育成支援対策推進関連)

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を30%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

### <対策>

- 令和6年 4月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 令和7年 4月～ 定期的に事例を社内周知し、育児休業促進を図る。

目標2：計画期間内に所定外労働を削減するため、現状より1割削減する。

### <対策>

- 令和6年 4月～ 社員へのアンケート調査
- 令和6年 7月～ 各部署毎に問題点の検討、対策案作成
- 令和7年 4月～ 対策案実施、フォローアップ

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 12日以上とする。

### <対策>

- 令和6年 6月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和6年 8月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に2回行う
- 令和7年 5月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定、実施

(女性活躍推進法関連)

目標4：インターンシップを充実させ、技術系の女性を1名以上採用する。

<対策>

- 令和6年 8月～ インターンシップ内容の充実を図る
- 令和7年 1月～ 社内外へ活躍する女性を紹介する
- 令和7年 4月～ 新規採用活動と共に女性メンターを実施