

## 次世代育成支援行動計画

---

社員が能力を発揮し、仕事と生活の調和を図ることができる雇用環境を実現するため、以下の行動計画を策定する。

計画期間 2026年4月1日 - 2031年3月31日

### 目 標 01 男性従業員の育児休業等取得率を30%以上とする

1. 男性育児休業制度の周知を強化し、取得促進のための説明資料を作成・配布する。
2. 配偶者の妊娠・出産を把握した際、個別に育休制度を案内する運用を継続する。
3. 管理職向けに「男性育休マネジメント研修」を実施し、取得しやすい職場づくりを推進する。
4. 育休取得者の事例を社内で共有し、取得の心理的ハードルを下げる取り組みを行う。

### 目 標 02 従業員の年次有給休暇取得率を60%以上とする

1. 年次有給休暇の取得状況を毎月可視化し、部署ごとに取得率を共有する。
2. 計画的付与制度の運用を強化し、年間5日以上計画年休を設定する。
3. 取得率の低い部署に対して改善指導を行う。
4. 業務の標準化・効率化を進め、休暇取得を阻害する要因を継続的に改善する。

## 女性活躍推進行動計画

---

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境を実現するため、以下の行動計画を策定する。

計画期間 2022年4月1日 - 2027年3月31日

### 目 標 01 全従業員の平均勤続年数を15年以上とする

2022年4月1日 - 2026年3月31日

#### 残業時間のモニタリングと改善活動

1. 月次単位で全従業員の所定外労働時間をモニタリング(2022年4月より実施)
2. 定期的に1のモニタリング結果を共有し、計画未達に対する指導、改善実施
3. 月次モニタリング結果における、個別分析を行い必要に応じて面談を実施

#### 従業員満足度調査の実施と改善活動

1. 年1回全従業員を対象に職場環境や雇用条件等の満足度調査実施(毎年8月頃)
2. 調査分析と満足度の向上施策の検討(毎年10月頃)
3. 調査結果と要望に対する会社の取組みを公表(毎年12月頃)