

## ■次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は、事業活動を推進するにあたり、『ワークライフバランス』を基本的な考え方の中心に据え、全従業員が働きやすい職場環境の整備に努めるため『一般事業主行動計画』を策定しております。

### 1 【計画期間】

2022年3月1日 ～ 2025年2月28日 （3年間）

### 2 【計画の内容】

- ① 男性及び女性の区別なく育児休業の取得推進を図るため、育児休業取得率100%を目標とする。
  - ・具体的な対策内容
  - a) ネットワーク及び通信機器等の設備を充実させテレワーク環境を整備する
  - b) 定期的な文書の配布等により育児休業制度の内容の周知を強化する。
  - c) 育児休業中の代替要員の確保ための採用方法を充実させる。
  - d) 育児休業の期間を、子供が3歳になるまで延長が可能とする。
  - e) 男性は出産日及びその翌日を優先して休日を取得できる。
- ② 子育てに携わる従業員が子育てと仕事が両立しやすくするため、有給休暇の取得の推進及び労働時間の短縮を図る。
  - ・具体的な対策内容
  - a) 子供が小学校卒業までの期間は、1日2時間までの労働時間短縮ができる。
  - b) 小学生未満の子供がいる場合は、時間外労働時間を、1日2時間以下、1ヵ月24時間以下に制限する。
  - c) 年間の有休休暇の取得に関する目標を取得日数10日以上、取得率50%以上とする。

## ■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は、男女間の格差ない公平な職場環境を整え、女性労働者が活躍できるようにするため、『女性活躍推進法』に基づく『一般事業主行動計画』を策定しています。

### 1 【計画期間】

2022年3月1日 ～ 2025年2月28日 （3年間）

### 2 【計画の内容】

- ① 女性の管理職の割合を25%以上にする。
  - ・具体的な対策内容
  - a) 営業職の中途採用の女性比率を50%以上とする。
  - b) 昇格基準の一つとして女性従業員からの推薦を加える。
  - c) 新規事業所の女性所長及び所長候補の採用の推進。

### 3 【女性活躍に関する情報公表】

・雇用区分別の女性の雇用者数の割合

正社員	嘱託・契約社員	アルバイト	全雇用者（派遣労働者含む）
43%	0%	80%	48%