

## 女性活躍推進法に係る行動計画

長期に安定して活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

2. 当社の課題

- ・従業員の雇用形態が、グループ会社からの出向社員、自社の正社員、契約社員、パートタイマーと様々で、従業員自身が将来のキャリアプランを形成しづらい環境がある
- ・全体として高年齢化の傾向にあり、それに伴い健康課題も散見される。(男性 47.6 歳:女性 52.5 歳)

3. 定量的目標

- ① 女性の年間離職率を7%以下にする(現状 7.6%)
- ② 女性正社員の本年付与に対する有給休暇取得率を92%に引き上げる(現状 90.9%)

4. 取組内容と実施時期

◆取組み1:人事制度を継続的に見直し、長期に安定して就業できる基盤を整える

- ・令和6年 7月～ 必要に応じて賃金改定を行う
- ・令和7年 4月～ 評価制度の理解促進を進める

◆取組み2:教育・研修制度に基づいた人材育成を継続し、人材の定着を図る

- ・令和6年 4月～ 新入社員研修に加え中堅社員研修を実施する。更にきめ細やかな人材育成策を推進する
- ・令和6年 5月～ ビジネスパーソンとして基礎的なパソコンスキルを身に着ける為の資格所得をサポート(費用負担等)する
- ・令和7年 4月～ 動画マニュアルの活用等により業務の標準化をさらに進める

◆取組み3:快適で生産性の高い職場環境への改善を図る

- ・令和6年 4月～ 「社員の健康は持続的成長のための重要な資産」と位置づけ「健康経営優良法人」の継続認証取得を含め健康経営の推進を図る  
職場・個人単位でのヒアリングを継続実施し、職場環境の課題を確認する
- ・令和6年 10月～ 発見された課題に対し、改善策を立案、実施する
- ・令和7年 4月～ 改善策の中でも設備投資が必要なものは予算化し実行する

以上