

## 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

従業員一人ひとりが多様な個性と能力を最大限発揮しながら、仕事と生活の調和を実現し、いきいきと活躍できる職場環境を目指して以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年4月1日～2025年3月31日までの2年間

2. 内容

### 目標① 柔軟な働き方の推進及び時間外労働削減に向けた取り組みを継続実施する

2023年度～

- 働く時間と場所の制約を軽減し、柔軟な働き方を実現するための各種制度の見直しと利用促進（テレワーク制度、フレックスタイム制度、短時間勤務制度、利用者ニーズに合わせた時間外勤務の上限制度等）。
- ワークプレイス改革による生産性向上（フリーアドレス制の拡大、フレキシブルスペースの増設、テレビ会議システムの拡充、ペーパーレス推進等）。
- 時間外労働の見える化（実績の定期的な通知、部門・チーム別実績の全社開示）、時間外労働削減に向けた継続的な働きかけと社内目標やルール等の周知（メール、ポータルサイト、社内協議会）。長時間労働者及び上長との個別面談の実施。
- 働き方改革強化月間や Smart Off デーなどの全社イベントの実施。

### 目標② 2024年度末までに有給休暇取得率（年度平均）を60%以上とする

（註）年休に加え、夏季・冬季休暇等として付与している特休（有給）も含む。/海上勤務者除く

2023年度～

- 夏季・冬季休暇（特休7日間）の完全取得に向けた継続的な働きかけ。
- 積極的な年休取得に向けた継続的な働きかけ（毎月1日以上を取得を推奨）と、計画的な休暇取得を促進し、見える化するための部署ごとの休暇取得表の作成と共有。
- 休暇取得実績の見える化（実績の本人及び上長への定期的な通知）と、目標達成度を踏まえた休暇取得推進の継続的な働きかけ。

### 目標③ 育児支援制度の利用促進と仕事と育児の両立に向けた意識・職場風土の醸成を図る

2023年度～

- 出産・育児に関する社内制度についての継続的な社内広報活動と情報交換機会の提供。
- 男性従業員の育休取得において、対象者に対する制度の案内と情報提供。
- 多様な人材の活躍に向けた職場理解を促進するためのセミナーや研修、支援施策の実施。

以上