

次世代法・女性活躍推進法に基づくアクションプラン

社員の働き方を見直すことにより、仕事と生活の調和をはかりながら働き、男女ともにより一層生産性を高め、活躍できる環境を整備するものとし、アクションプランを策定します。

なお、社員の働き方を見直す目的は、次のとおりです。

- ・社員の心身の健康を守るため
- ・家族と過ごす時間を持てるようにするため
- ・自らへ投資をする時間を持ち、人間力を磨けるようにするため

1. 計画期間 令和7年10月1日～令和10年9月30日までに達成する。

2. 内 容

目標1：月平均の法定時間外労働 45 時間を超える労働者をゼロにする。

<施策>

- 継続実施中～ ノー残業デーや日曜日出勤禁止の定着をはかる。
- 継続実施中～ 労使協定により年次有給休暇の取得促進をはかる。
- 令和2年10月～ システム本部の分業化を推進し、生産性の向上をはかる。
 テレワークを併用して、時間効率と生産性の向上をはかる。

目標2：全労働者の定着率を 98%以上（新卒の入社3年間は 100%）とする。

<施策>

- 令和2年10月～ ハラスメント対策として「さん」呼び企業文化を醸成する。
 男女ともに育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをする。
 テレワークをはじめ実現可能で多様な働き方を検討・実践する。
- 令和3年 4月～ 新たな人事制度を導入（適宜見直し）し、社員の満足度を高める。
- 令和7年10月～ ビジョン経営により事業の方向性を共有しやすくする。関連して
 役割行動評価基準を見直す。

目標3：女性の係長クラス（専門職を含む）比率を 25%以上とする。

<施策>

- 継続実施中～ 脱属人化と組織対応を推進することにより、特定の管理職に過度
 の負担を強いない組織運営を行う。
- 継続実施中～ 係長・主任への研修を実施し、管理職候補者の底上げをはかる。
- 令和7年10月～ 新たなプロジェクトへ女性活躍の場づくりと視点活用を積極的
 に行う。

以 上