

## 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 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和元年12月1日から令和3年11月30日までの2年間

2. 内容

目標1：ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働時間の削減

<対策>

- 令和 2年 1月～ 所定外労働時間を部署ごとに把握
- 令和 2年 5月～ 各部署での問題点検討
- 令和 2年 7月～ ノー残業デーの実施
- 令和 2年10月～ 管理職への研修及び社員への周知

目標2：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 令和 2年 1月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和 2年 3月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 令和 2年 4月～ 取得促進のための取組の開始

## 女性活躍推進法

### 一般事業主行動計画 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間
2. 当社の課題
  1. 管理職に占める女性の割合が低い
  2. 管理職を目指す女性が少ない
3. 目標

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を30%以上とする

#### <取組内容>

1. 女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。
  - 令和 2年 6月～ 研修プログラムの検討
  - 令和 2年 10月～ 担当の任命及び、研修プログラムを決定する
  - 令和 3年 2月～ 管理職育成キャリア研修の実施（6月、10月開催予定）
  - 令和 3年 2月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施
2. 人事評価基準について見直しを図る
  - 令和 2年 4月～ 部署ごとの評価を検討し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公平な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する
  - 令和 3年 4月～ 新しい評価基準について施行開始。課題を検討。
  - 令和 4年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

目標2：年次有給休暇の取得率を50%以上とする

1. 有給を取得しやすい職場環境づくり
  - 令和 2年 5月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握（取得率）
  - 令和 2年 10月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
  - 令和 3年 5月～ 昨年と有給休暇取得率の検証

2. 働き方改革に向けた取り組みの実施

- 令和 2年 5月 ~ 長時間労働にならないよう働き方を見直し、労働生産性向上を図り労働時間の管理を徹底する。
- 令和 2年 7月 ~ ノー残業デーを設定する。部署単位、又は各施設単位で実施日を決め実施日の連絡はメール、職場内掲示で通達する。
- 令和 3年 4月 ~ フレックスタイム制が適用可能な部署から導入を検討する。

会社名	株式会社時之栖		
基準日	令和 2年 3月30日	現在	
	男性	女性	【合計】
01 社員	12%	4%	16%
02 パート	23%	49%	72%
03 アルバイト	4%	8%	12%
人員割合 %	39%	61%	100%

会社名	株式会社時之栖		
基準日	平成31年 3月30日	現在	
	男性	女性	【合計】
01 社員	13%	5%	17%
02 パート	24%	48%	72%
03 アルバイト	4%	7%	10%
人員割合 %	41%	59%	100%