

従業員ならびに家族が繁栄し、豊かな社会づくりに貢献するには、全ての従業員がその能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要です。そのために次の通り、行動計画を策定します。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日

## 2. 内容

目標1 女性活躍推進制度を導入する。

### <対策>

2021年4月～女性活躍推進制度検討委員会にて制度案を検討する。

2022年3月 決定した女性活躍推進制度を経営方針発表会にて全社員に周知を図る。

2022年4月～女性活躍推進制度の運用を開始する。

目標2 年間8日以上の有給休暇取得を推進する。

### <対策>

2021年4月 グループウェアの掲示板にて取得推進の広報活動を行う。

2021年4月～毎月、有給休暇の取得状況を各事業部長に報告し、計画的な取得を促進する。

代表取締役

伊藤 永利

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行なうため、行動計画を策定します。

## 1. 計画期間

2022年 4月 1日 ~ 2024年 3月 31日までの2年間

## 2. 目標

ワークライフバランスを充実させる為の環境づくりの推進

<有給取得率 現状62% ⇒ 目標80%>

### <取り組み>

- |         |   |
|---------|---|
| 2022年4月 | ① 有給休暇取得状況を毎月の経営会議にて報告<br>② 有給休暇取得推進を会社全体で推進し、意識付けを行う |
| 2022年7月 | 4半期単位で取得率の改善策を本人と上司で話し合い実施                            |
| 2023年3月 | 1年間の取得状況と所得率改善策の実施効果の検証                               |
| 2023年4月 | 昨年度の実績を踏まえ、会社としての改善策を周知・実施<br><br>以降、同様に取り組みを継続       |

代表取締役

伊藤 永利