

## 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく当社の取組み

当社では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいて一般事業主行動計画を策定し、以下の取組みを行っています。

### 1. 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

#### (1) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備と周知

- ① 育児休業に関する規程の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知
- ② 育児休業後における原職または原職相当職への復帰のための、業務内容や業務体制の見直し

#### (2) 子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施および周知

- ① フレックスタイム制度
- ② 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

#### (3) 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

### 2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

#### (1) 時間外・休日労働の削減のための措置の実施

- ① 各部門における業務効率化の推進
- ② 早出、残業、休日出勤の削減推進
- ③ フレックスタイム制度の有効活用推進
- ④ システムを活用した労働時間のきめ細かな管理

#### (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

- ① 年次有給休暇 5 日の確実な取得の推進
- ② 年次有給休暇の全従業員平均取得率 50%以上を目指した取得しやすい環境の構築

### 3. 上記以外の次世代育成支援対策に関する事項

#### 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の確保

大学、高専、高校のインターンシップ生の受け入れ。

### 4. 女性の活躍推進に対する取組および達成しようとする目標の内容

採用選考基準や運用の見直しにより、定期採用者の女性比率を、2021年4月1日からの5年平均で20%以上とすることを目指します。

以上