

## 一般事業主行動計画（2024年4月～2027年3月）

少子高齢化により就労人口が減少する中、「人財確保」及び「人財育成」等の観点から、女性のキャリアアップを後押しし、男女ともに会社を担う人財として成長するため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 目標と取り組み内容・実施時期

### 目標1 入社10年未満の社員の離職率を下げる。（自己都合退職7%→5%）

〔取り組み内容〕

- 2024年4月～ 各種労働条件の改善の実施（休日数見直し等）。  
2023年10月1日から取り組んでいる「辞めさせない取り組み」の定着。
  - ・サンキューカードを活用し、従業員同士のコミュニケーションを活性化
  - ・全体朝礼、社内誌等を活用し、褒める仕組みの定着
  - ・育児介護の時短勤務制度について、6時間に加え7時間勤務を制度化健康経営に向けた取り組み。
  - ・要精密検査等医療機関受診懇話、職場ストレス軽減、感染症対策の取り組み等
  - ・日々のコミュニケーションや面談を通じた個人把握の実施。
  - ・対面による会議や研修を増やし、コミュニケーションの機会の増加
  - ・育児休業等長期で職場を離れる従業員への面談の実施(直属の上司等)。
  - ・メンタル不調等による休職者（病気休暇含む）の復職プログラムの検討
- 2025年4月～ 2024年度の取り組みの振り返り及び更なる実施・検討
- 2026年4月～ 過去2年間の振り返り及び2027年度以降の行動計画策定に向けた検討開始

### 目標2 間接の女性比率を上げる（37.8%→50.0%）

〔取り組み内容〕

- 2024年4月～ 間接への異動に対する心理的なハードルを下げる取り組みの実施
  - ・資格取得制度の拡充と利用促進
  - ・間接留学の実施検討及び準備
  - ・オンデマンド研修の対象者拡大（自ら学びやすい仕組みづくり）
- 2024年6月～ 本人のキャリアアップを明確にした定期異動の実施
- 2024年10月～ 間接留学の実施（苦手意識の払しょく、人脈形成）  
※ 間接経験のない社員を中心に、各部の企画立案を経験。  
間接が何をしているのか伝える。また働きやすさを経験。  
より活用しやすいフレックスタイム制及び在宅勤務の検討
- 2025年4月～ 2024年度の取り組みの振り返り及び更なる実施・検討  
新フレックスタイム制及び在宅勤務の開始。
- 2026年4月～ 過去2年間の振り返り及び2027年度以降の行動計画策定に向けた検討開始