

ヒロシ株式会社 一般事業主行動計画（2回目）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにする。またワークライフバランスを図る事で女性活躍の推進ができるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 7月 1日 ~ 令和 11年 6月 30日までの 5年間

2. 内容

次世代法

目標1：育児・介護休業法に基づく休業等の諸制度を周知し取得向上を目指す

<対策>

- 令和6年 7月～ 就業規則の改正及び、パンフレットを作成し社員へ配布する。以降、法改正毎に就業規則の改正、パンフレット作成及び配布を行い周知徹底を図る。（前回より継続）
- 令和7年 1月～ 対象者と面談を実施し、諸制度の再度周知を行い、育児・介護休業の取得へ向け案内を図る。

次世代法

目標2：ノー残業デーの実施及び実施率向上を目指す

<対策>

- 令和6年 7月～ 現在通知しているノー残業デー（毎週水曜日）の実施にあたり、全社員に再度周知徹底を図る。
- 令和7年 1月～ 実施者数の検証を行い、実施率向上のため管理職研修を実施。

目標 3：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり年間平均20日以上を目標とする

<対策>

- 令和6年 7月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握する。
- 令和7年 1月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施。
- 令和7年 6月～ 現在使用している年次有給休暇管理表を基に取得促進のための取り組みを開始する。

目標 4：女性男性社員共に、職場と家庭の両立がしやすい雇用環境の整備を行う

<対策>休業後の社員への取り組み

- 令和6年 7月～ 雇用環境に関するアンケートの実施。
- 令和7年 1月～ 育児や介護に限らず、柔軟な働き方の選択肢を増やし、周知する。
- 令和7年 6月～ 長期休業後も職場復帰しやすい環境づくりを行うために、管理職研修を実施する。
- 令和8年 1月～ 休業後の社員に対しキャリア形成を支援するためのカウンセリング体制を整備する。

目標 5：女性男性社員共に、平均勤続年数を+4年を目標とする

<対策>早期離職対策

◆数値目標：現状 男性 9.0年→13.0年 女性 5.0年→9.0年

- 令和6年 7月～ 同業他社の取り組みの調査。
- 令和7年 1月～ 若手社員の早期離職を防ぐための管理職研修を実施する。
キャリアプラン形成について取り組む。
- 令和7年 6月～ 上司との定期的な面談を実施する。(年2回)
若手社員のキャリアプランについての動機付けを行う。
- 令和8年 1月～ 若手社員のキャリア形成に関するセミナー等への参加。