

# 株式会社 至誠 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、男女ともに働きやすい職場環境を整備することによって、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ため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2024年 8月 1日 ~ 2027年 7月31日までの3年間

## 2. 内容

目標1 : 全社員の平均勤続年数を10年以上とする。

### 【対策】

- ・2024年 8月~ 作業手順の見直し、改善を行い、職場環境の改善に着手する。
- ・2024年 10月~ 個々のライフバランスに合わせた働き方を選択できるように就業規則の整備（子ども行事等に利用できる特別休暇制度、計画的付与制度など）や育児短時間勤務制度等の周知・利用促進を行う。また、資格取得やスキルアップに資する研修・セミナーへの参加について積極的に支援する。
- ・2025年 7月~ 勤続年数について再集計を行い、前年対比や社員へ意識調査、必要に応じて改善策を講じる。

目標2 : 非正規社員の中から正社員への登用を3名以上実現する。

### 【対策】

- ・2024年 8月~ パート社員を対象として、雇用形態転換希望のヒアリングを実施する。
- ・2024年10月~ 雇用形態転換制度に関する人事制度の改定を行う。
- ・2025年 3月~ 正社員に転換するための登用試験（面談等）を実施する。
- ・2025年 4月~ 試験合格者について、正社員への登用を開始する。
- ・2026年 4月~ 人事制度全般に関する社内アンケートの実施及び必要に応じて制度の見直しを行う。

目標3： 全社員の有給休暇取得率を50%以上とする。

【 対 策 】

- ・ 2024年 8月～ 社員の年次有給休暇取得率の確認を行い、社内会議等において計画的付与制度・時間単位の年次有給休暇制度の利用促進をはじめ、取得率向上に向けた取り組みを検討する。
- ・ 2024年 8月～ 就業規則の改訂・労使協定の締結、社内様式の見直し等を行い、年次有給休暇の取得促進に関する社内環境を整備する。また、配布・掲示物や社内会議等で社員に対して周知や意識共有を行う。
- ・ 2024年 9月～ 有給休暇取得予定表の作成
- ・ 2025年 5月～ 年次有給休暇の年間取得日数について再度集計を行い、前年対比や社員への意識調査を実施する。必要に応じて改善策を講じ、年次有給休暇の取得促進を図る。