

株式会社エオネックス 行動計画(次世代法)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、働きやすい職場環境を作ることによって、社員全員がその能力を十分発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2022年4月1日 ～ 2025年3月31日（3年間）

2. 目標

- 【目標1】 男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する。
- 【目標2】 時間外労働を削減するための措置を実施し、時間外労働時間（年間平均）5%削減を目指す。
- 【目標3】 年次有給休暇取得を促進するための措置を実施し、取得日数（年間平均）5%増加を目指す。

3. 取組内容

2022年4月～

- 社内グループウェア等に掲示して周知を行う。
 - 育児介護休業ならびに両立支援に関する制度について
 - 有給休暇推奨日の設定ならびに取得推奨について
 - ノー残業デー（毎週水曜日）の実施について
- 管理職の意識を高める。
 - 管理職に部下の時間外労働時間と有給休暇取得実績を配信して見える化する。

2023年4月～

- 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、定着を進めるためのフォロー体制を構築する。

2024年4月～

- 完全週休2日制（土・日曜日、国民の休日）を実施する。

策定日：2022年3月25日

株式会社エオネックス 行動計画(女性活躍推進法)

男女ともに多様な働き方ができる職場環境を推進するため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2022年4月1日 ～ 2025年3月31日（3年間）

2. 目標

【目標1】職業生活と家族生活との両立に資する雇用環境を整備し、男女とも平均勤続年数9年以上とする。

3. 取組内容

2022年4月～

- 毎週水曜日にノー残業デーを実施する。
- 土曜出勤日の有給休暇取得を推奨する。
- テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度を周知する。
- 社員満足度調査を実施し職場環境の改善を検討する。
- 男性育児休業の取得を推進する。

2023年4月～

- 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、定着を進めるためのフォロー体制を構築する。

2024年4月～

- 完全週休2日制(土・日曜日、国民の休日)を実施する。

■情報公表：継続勤務年数の男女差(2023年3月末現在)

○男性：10.5年 ○女性：8.4年

策定日：2022年3月25日

株式会社エオネックス 行動計画(次世代法)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、働きやすい職場環境を作ることによって、社員全員がその能力を十分発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2019年4月1日～2022年3月31日（3年間）

2. 内容

【目標1】子どもが生まれる際の父親の休暇取得を促進する。

【対策】2019年 4月～ 休暇取得推進方策の検討
2020年 4月～ 休暇取得推進方策の実施
2021年 4月～ 休暇取得状況の検証

【目標2】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を周知する。

【対策】2019年 4月～ 社外諸制度の情報収集
2019年10月～ 社内、社外諸制度の周知

【目標3】所定外労働の削減のため、ノー残業デーの設定等を実施する。

【対策】2019年 4月～ ノー残業デー設定および周知
2019年10月～ 部署毎の取組み情報収集
2020年 1月～ 情報を基に所定外労働削減方策検討
2020年 4月～ 所定外労働削減方策実施

【目標4】有給休暇取得義務化を周知し取得を促進する。

【対策】2019年 4月～ 有給休暇取得義務化および取得推奨日設定の周知
2019年 9月～ 有給休暇取得状況の把握
2020年 1月～ 有給休暇取得5日未満社員への取得促進
2020年 4月～ 昨年度有給休暇取得の把握および取得促進

【目標5】地域貢献活動等による働きがいのある会社づくり

【対策】2019年 4月～ 企業の森づくり活動の促進
〃 会社周辺の清掃活動の促進

【目標6】多様な働き方の推進としてテレワーク勤務制度を導入し、定着させる。

【対策】2020年10月～ 制度導入における課題抽出と制度設計および周知
2021年 4月～ 制度利用状況の確認と導入後の課題抽出
2021年10月～ 課題対応策の検討