

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 ～ 2026年3月31日（4年間）

2. 内容

目標1	計画期間内において男性社員の育児休業取得者を1名以上とする。
-----	--------------------------------

<対策>

- 2022年4月～ 男性の育児休業取得推進に関係して社内周知する。
育児休業に関する社内相談窓口を社内周知する。
- 2023年4月～ 男性の育児休業取得事例を紹介する。
- 2024年4月～ 男性の育児休業取得推進に関係して社内周知する。
- 2025年4月～ 男性の育児休業取得推進に関係して社内周知する。

目標2	計画期間の終了日の属する事業年度における全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間を45時間未満にする。
-----	---

<対策>

- 2022年4月～ ノー残業デー及び有給休暇推奨日について社内周知する。
- 2023年4月～ 管理職の時間外労働に関する意識を高めるため、時間外労働時間を「見える化」して管理職に配信する。
- 2024年4月～ 完全週休二日制を実施する。
作業効率の向上を目的に生成AIの導入を検討する。
- 2025年4月～ 生成AIを活用した作業効率の向上を推進する。

策定日：2022年3月25日
変更日(1回目)：2025年3月25日
変更日(2回目)：2025年9月10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 ～ 2026年3月31日（4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10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(2025年3月末現在)

○男性：12.0年 ○女性：9.6年

策定日：2022年 3月25日
変更日：2025年 8月 1日