

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 株式会社愛工大興 行動計画

株式会社愛工大興は、性別・年齢・経験等によらず、社員一人ひとりが価値観の多様性を尊重し合い活躍する会社・社会の実現を目指します。その中で、誰もがその個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2022年4月1日～2026年3月31日

2. 目標と取組内容

目標 1 : 労働者の年次有給休暇取得率を55%以上とする (一人当たりの平均取得日数を10日以上とする)

〈取組内容〉 年次有給休暇の取得促進を図る

- | | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2022年4月～ | <ul style="list-style-type: none">・2021年度の年次有給休暇の取得状況について実態を把握する・新しい勤怠管理システムの導入について検討する・社内報を通じて、年次有給休暇・代休休暇取得に関する規定を改めて共有するとともに、健康経営についての呼びかけを行う・(継続) 毎月、各店所長に対し、自部門の社員の取得状況を共有する・(継続) 新入社員に精神面と体調管理にゆとりを持たせるために、年次有給休暇を入社時に15日付与し、その意図を説明・改めて周知を図る |
| 2022年9月～ | <ul style="list-style-type: none">・新しい勤怠管理システムを導入し、実績データの把握と課題の抽出のスピードアップを図る |
| 2022年12月 | <ul style="list-style-type: none">・社内報等により年次有給休暇の取得促進を呼びかけ、全社員へ周知する |
| 2023年度以降
毎年4月 | <ul style="list-style-type: none">・前年度の取得率評価と反省を踏まえた追加施策を検討し、実施する・社内報等により、GWや夏期休暇等の長期休暇前後等を含めた計画的取得に向け、全社員へ呼びかけ、取得しやすい環境づくりに努める・(毎月継続) 各店所長に対し、毎月自部門の社員の取得状況を共有する |
| 毎年12月 | <ul style="list-style-type: none">・社内報等により、年末年始休暇等の長期休暇前後等を含めた計画的取得に向け、全社員へ呼びかけ、取得しやすい環境づくりに努める・取得不調者を把握し、上長と共有、本人へ計画的取得の確認を行う |
| 毎年3月 | <ul style="list-style-type: none">・翌年度の休日カレンダー上で、年次有給休暇取得強化期間(創立記念振替休日(5月1日)を含めたGW・年末年始等)の設定を検討する・取得不調者の業務改善フォローアップを検討・実施する |

目標 2 : 労働者一人当たりの月平均時間外労働時間 20 時間以内を維持する

〈取組内容〉 時間外労働の適正化を推進する

- | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2022 年 4 月～ | <ul style="list-style-type: none">・ 2021 年度の月平均残業状況について実態を把握する・ 新しい勤怠管理システムの導入について検討する・ (継続) 毎月、各店所長に対し、自部門の社員の状況を共有する |
| 2022 年 9 月～ | <ul style="list-style-type: none">・ 新しい勤怠管理システムを導入し、実績データの把握と課題の抽出のスピードアップを図る |
| 随時 | <ul style="list-style-type: none">・ 毎月の状況確認の上、3 カ月連続して時間外労働が顕著な社員については、上長に対してアラートを出し、適正化・サポートを図る |
| 2023 年度以降
毎年 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・ 前年度の時間外労働状況の評価と反省を踏まえた追加施策を検討し、実施する |

目標 3 : 次世代育成支援の促進を図るため、若年層に対するインターンシップ等の就業体験の機会を提供する

〈取組内容〉 就業体験機会を提供する

- | | |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2022 年 4 月～ | <ul style="list-style-type: none">・ 2021 年度インターンシップの実施状況の振り返り、新入社員へのヒアリング等を行い、2022 年度実施計画を検討する・ インターンシップ・見学会の受入れ WEB サイトの準備 |
| 2022 年 6 月～ | <ul style="list-style-type: none">・ インターンシップ・見学会の受付開始・ 説明会の開催や、職業紹介イベント・地元学生のフィールドワーク等への参加等を検討、随時実施する |
| 2022 年 8 月～ | <ul style="list-style-type: none">・ インターンシップ・見学会等、学生等へ就業体験の機会を提供し、若年層への雇用促進を図る |
| 2023 年度以降 | <ul style="list-style-type: none">・ 前年度の実施状況を振り返り、評価と反省を踏まえた新年度実施計画を検討、実施する |

【女性の活躍の現状に関する情報公表】

掲載日 2022 年 3 月 1 日

労働者の年次有給休暇の年間平均取得率	:	46.4% (平均 8.1 日)
		(2020 年度末在籍者実績)
労働者の一カ月当たりの平均時間外労働時間	:	16.1 時間
		(2021 年 1～12 月実績)