

エイセブプラス株式会社
一般事業主行動計画

男女共に就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日 ~ 令和 7 年 3 月 31 日 5 年間

2. 当社の課題

社員が働きやすい風土・職場環境づくりの更なる推進

当社は、厚生労働省が提示する「女性活躍に関する課題分析の基礎項目」をほぼクリアしているが、男女問わず更なる働きやすい環境づくりを目指し、以下を推進していく。

- ・子育て中の女性等時間制約のある社員が安心して働ける（定時で帰れる）環境の推進
- ・職場環境に不慣れ、又は家事や育児を両立している入社3年以内の社員の定着率向上
- ・男性の育児休業取得等、男女問わずワーク・ライフ・バランスの推進

3. 定量的目標

- ・残業時間を全社平均、月10時間/人以内とする。
- ・入社～3年以内の退職率7%以内とする。

4. 取組内容

残業時間低減に向けた全社的な取組みを推進。

- | | |
|--------------|-------------------------------|
| 令和 2 年 4 月 ~ | 経営トップから長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 |
| 令和 2 年 4 月 ~ | 各部の残業時間を評価し、各部へフィードバック |
| 令和 2 年 6 月 ~ | 各部ごとに残業時間削減のための取組みを検討し、取組みを推進 |
| 令和 3 年 4 月 ~ | 効果的な取組みについては、他部署へ展開 |

女性社員（妊娠中や産休・育休復帰後 含）のための相談窓口を設置する。

- | | |
|---------------|-------------------|
| 令和 3 年 4 月 ~ | 相談窓口の設置について検討 |
| 令和 3 年 10 月 ~ | 相談員の研修 |
| 令和 4 年 4 月 ~ | 相談窓口の設置について社員への周知 |

子の看護休暇制度を拡充する。

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 令和 4 年 10 月 ~ | 他社制度調査 |
| 令和 5 年 4 月 ~ | 規則、制度案内等の作成 |
| 令和 6 年 4 月 ~ | 制度の導入、社内広報誌等による社員への周知 |

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和 2 年 4 月現在

- | | | | |
|------------------------------|---------|----------------------|---------|
| ①男女の平均勤続年数の差異 | : 2.0% | ②採用した労働者に占める女性労働者の割合 | : 73.5% |
| 平均勤続年数 男性 | : 4年7ヵ月 | 令和元年度 全体採用者数 | : 68人 |
| 女性 | : 4年9ヵ月 | 女性採用者数 | : 50人 |
| ③男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合） | | | |
| 令和四年度 全労働者 | : 82.2% | | |
| 正社員 | : 72.0% | | |
| パート/有期社員 | : 66.5% | | |