

| No | 項目                  | 取組内容＜例＞                                                  | 具体的な取組＜例＞                                                                                                              |
|----|---------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 長時間労働の是正            | 従業員1人あたりの月平均残業時間を10時間以内にします。                             | ノー残業デーを定め、時間外労働を減らします。また、従業員1人あたりの業務量を分析し、業務量の配分を見直すことで業務量に偏りが出ないようにします。                                               |
|    |                     | 年次有給休暇の年間取得率を50%以上にします。                                  | 業務の繁忙期を避けて、有給休暇の取得促進月や一斉取得日の設定を検討し、計画的な付与を行います。また、半休制度の活用も呼びかけ、従業員の生活に応じた有給取得を推進します。                                   |
| 2  | 柔軟な働き方がしやすい環境整備     | 柔軟な働き方を積極的に推進します。                                        | 従業員にテレワークのメリットを社内説明会等を実施して、把握してもらいます。また、テレワーク環境に合わせた社内ルールを構築します。                                                       |
|    |                     | 従業員のライフスタイルに合った勤務形態を推進するため、フレックスタイム制や、時差出勤の制度を導入します。     | まずは、就業規則にフレックスタイム制や、時差出勤の記載を行います。整備後、従業員へ周知を徹底し、利用率を向上させます。                                                            |
| 3  | 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立 | 従業員が家庭と仕事を両立できるように、育児・介護休業を取得しやすい職場環境を構築します。             | 育児・介護休業の取得に向けて相談しやすい社内風土を醸成します。取得希望者には個別に面談を実施し、休業・復職に向けて計画的な業務フォロー等を行います。                                             |
|    |                     | 男性の育児休業等の取得率を50%以上にします。                                  | 育休を取得したい人が、希望するタイミングで無理なく取得できるように、業務が属人化させないようにします。また、男性でも育休を取れることを周知することにより、取得率を向上させます。                               |
|    |                     | 介護をしている従業員が休暇をより取りやすくするために、介護休業中の給与の規定を見直します。            | 現状、介護休業中の給与は無給ですが、有給になるよう就業規則を見直し、介護休業の利用促進をします。                                                                       |
| 4  | 多様な人材が活躍しやすい環境整備    | 外国人技能実習生を積極的に雇用します。                                      | 毎年1名の外国人技能実習生の雇用を目標とし、受け入れ態勢のより一層の充実を図ります。日本語教育の強化や社内全員でのコミュニケーションを積極的にとることで、日本での生活による孤独感・疎外感を感じることのないようバックアップ体制を整えます。 |
|    |                     | 若手社員の業務に対するモチベーションアップのために、教育体制や人事評価制度を整えます。              | メンター制度の導入や、人事評価制度の見直しを行い、若手社員の仕事に対する不安を取り除き、成長を適正に評価して、着実な成長を促すことができる教育体制や人事評価制度を整えます。                                 |
|    |                     | 定年後も働きたい意欲のある従業員の雇用を継続し、体調面等に配慮しながら、知識や経験が発揮できる環境を提供します。 | 定年を迎える職員に対して、定年後はどのような働き方をしたいかをヒアリングを行います。また、定期的に面談を設け、仕事量や体調等の配慮を行います。                                                |
| 5  | 非正規雇用の処遇改善          | 非正規雇用者の処遇を向上します。                                         | 非正規雇用者の最低賃金を時給〇〇〇円以上に上げ、非正規雇用者の処遇を向上します。                                                                               |
|    |                     | 直近事業年度において、非正規雇用者から正規雇用への1人以上の転換を行います。                   | 転換制度(規定)を整備し、対象者には制度の周知、ヒアリングを行います。                                                                                    |
| 6  | 賃金引上げと労働生産性向上       | 評価制度を取り入れた賃金体系を構築します。                                    | 実績とプロセスの両面から評価する制度を構築し、その評価の結果を賃金体系に反映する賃金体系を作成いたします。                                                                  |
|    |                     | 労働生産性を向上させ、従業員への賃金や設備に還元し、待遇や職場環境の向上を図ります。               | 業務の見える化を行い、無駄な工程がないか精査します。手順が決まっている工程がある場合はシステムやRPAを導入するなどし、業務の自動化を行います。                                               |
| 7  | 人材育成、教育の充実          | 資格取得支援制度を導入します。                                          | 業務に必要とみられる資格を取得する際の受験費用を助成するとともに、資格を取得した場合には合格報奨金を支給します。                                                               |
|    |                     | 社内研修を定期的に行い、業務に必要な知識や能力を伸ばす機会を提供します。                     | 年に1回、業務に必要な研修及び、従業員の健康促進と健康管理に取り組んでいける研修等を実施します。                                                                       |