

(株)エネルギー・ソリューション・アンド・サービス
一般事業主行動計画

【女性活躍推進法に基づく行動計画】

女性が仕事と家庭を両立できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり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日までの4年間

2. 内容

目標：女性の育児休職取得日数を維持しつつ、男性の育児休職取得日数を平均1週間以上とする。

＜取組内容・実施時期＞

- 2022年 4月 ～ 育児・介護休業法の各種制度や当社の育児休職制度について、社員の理解を深め、利用促進を図る。
- ・2023年度実績
男性の育児休職平均取得日数：28日（対象者1名）

3. 女性活躍に関する情報公表

- ・採用した社員に占める女性社員の割合（2023年度採用）

正社員	60.0%
嘱託社員	13.3%
臨時社員	0.0%
- ・全社員に占める女性社員の割合（2024年4月1日現在）

正社員	31.8%
嘱託社員	5.9%
臨時社員	0.0%
派遣社員	100.0%
- ・育児休職を取得した女性社員と男性社員の割合（2023年度）

正社員	女性社員：0.0%（対象者0名）、男性社員：100.0%（対象者1名）
嘱託社員	女性社員：0.0%（対象者0名）、男性社員：0.0%（対象者0名）
臨時社員	女性社員：0.0%（対象者0名）、男性社員：0.0%（対象者0名）

【次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画】

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のとおり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日までの4年間

2. 内容

目標1：所定外労働を削減するため、月2回以上のノー時間外デーを各部所毎に設定し、確実に実施する。

＜取組内容・実施時期＞

- 2022年 4月 ～ 各部所毎にノー時間外デーを設定
毎月のノー時間外デーを把握・確認
具体的ノー時間外デーの実施
各年2021年度の所定外労働実績を下回るよう取り組む

目標2：年次有給休暇について、全員が7日以上を取得を行うとともに、「リフレッシュ休暇（年5日間）」の全員の完全取得を目指す。

＜取組内容・実施時期＞

- 2022年 4月 ～ 休暇取得月間を定め、有給休暇を取得しやすい環境づくりを促進する。
- 毎年 6月 休暇取得月間として、当月に全員が最低1日の有給休暇取得を図る。
- 毎年 7月 }
10月 } 休暇取得実績を踏まえ、未取得者に対して残余期間での計画的な有給
1月 } 休暇取得を促す。

以 上