

TDパワーマテリアル株式会社 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、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和6年3月31日までの2年間
2. 内容

目標1：産前産後休暇、育児・介護休業について、制度の利用をすすめる。

<対策>

- 令和4年4月以降、相談窓口を従業員へ再度案内し周知を図る。

目標2：休業・退職者（育児休業、介護休業等）への復帰後のフォロー（情報提供）
を行う。

<対策>

- 令和4年4月以降、安全会議や経営会議で決定した内容についての情報を提供する制度（情報提供制度）について、従業員全員に再度案内し周知を図る。

目標3：育児休業、介護休業等の社内制度について周知を図る。

<対策>

- 令和4年3月、育児休業、介護休業等の社内制度について再検討する。
- 令和4年4月以降、制度変更について従業員へ案内し周知を図る。

以上

TDパワーマテリアル株式会社 行動計画

社員の長時間労働を是正することで仕事と生活の調和を図りやすくし、男女ともに活躍できる働きやすい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4年4月1日～令和6年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

(1) 2021年度において、正社員の残業時間が月平均22時間58分。これはユースエール認定制度※の条件である残業時間（月平均20時間以下）を超えている。また女性正社員の残業時間は23時間43分と全体の平均を上回る。

※ユースエール認定制度とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度。

3. 取組内容

目標1：残業時間を月平均で20時間以下にする。

<対策>

●令和4年4月～ 毎月開催の安全衛生委員会において、管理職者に対し従業員全員の残業状況をグラフ化し公開する。各管理職者は確認後各部署で実態を確認し、作業の進め方等の指導を行う。

●令和4年4月 フレックスタイム制度を再度周知させ、利用者を促す。（社内掲示等。女性正社員は全員フレックス制度対象者なので、制度利用を促し柔軟な働き方をすることにより、身体的負担を軽減させつつ、結果として残業時間を減らす方向へつなげる。）

以上