

株式会社インターグループ 行動計画

(女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。

<対策>

- 2024年度～ 「育休復帰支援プラン」についての周知を図る
- 2025年度～ 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定

目標2：所定外労働時間の削減のため、「ノー残業デー」を月1日設定する。

<対策>

- 2024年度～ 所定外労働の現状を把握し、「ノー残業デー」の設定に向けて管理職を対象とした意識改革のためイントラネットによる周知・啓発を図る
- 2025年度～ 「ノー残業デー」の実施、各部署における問題点の検討

目標3：3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員が、希望する場合に利用できる、「育児短時間勤務制度」を導入する。

<対策>

- 2024年度～ 制度導入についての調査・運用ルールの検討
- 2025年度～ 運用ルールの決定、制度の導入及びイントラネットによる周知

【採用】

(1)直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率(A)	男性の競争倍率(B)
正社員	33.59 倍	165.76 倍

【継続就業】

(1)直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)
正社員	6.75 年	7.98 年

【労働時間等の働き方】

【直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数】

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目4:管理職比率】

(1)直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 37.5%

【評価項目5:多様なキャリアコース】

直近の3事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
令和3年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	2 人
～		
令和5年度	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	18 人