

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

### 東洋炭素株式会社 「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、全ての社員が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年1月1日～2025年12月31日までの2年間

#### 2. 内 容

目標1 (次世代育成支援・女性活躍推進法)  
年次有給休暇取得率について全社平均で取得率60%以上とする

##### <対策>

年次有給休暇の取得状況を把握し、取得促進を図るための施策を講じる

- ① 毎月取得率をチェックし、状況把握する
- ② 定期的に社内掲示板にて取得推奨を促し、取得率向上に努める

目標2 (次世代育成支援・女性活躍推進法)  
育児関係の休暇を取得しやすい環境を構築する

##### <対策>

法令・社内規程について全社的に再周知し、出産予定者・お子様が生まれた社員全員が育児関係の休暇を取得しやすい環境を構築する

- ① 福利厚生の実施を図り育児休業を取得しやすい環境をつくる
- ② 出産予定者・お子様誕生した方に[育児エンジョイハンドブック]を用い面談する  
(出生時)育児休業制度と休暇制度等を説明し、育児について積極的に係わり、公私ともに充実した時間を過ごすよう推進していく

目標3 (次世代育成支援・女性活躍推進法)  
出産・子育てを経験して働き続ける女性社員のキャリアイメージ形成を支援する

##### <対策>

小学校6年生までのお子様がいる女性社員または研修受講希望者を対象に、キャリアイメージ形成を意識する社内研修を実施する

- ・2024年3月～ 対象者リストアップ・内容検討
- ・2024年9月～ 社内研修の実施及びアンケート実施・まとめ

目標 4

(女性活躍推進法)

採用・配置転換により女性が配属する部署の割合を全体の 80%以上とする

<対策>

2024 年 3 月～ 男女の配置で偏りがある職種（部門）を洗い出し、現状を把握する

2024 年 5 月～ 女性の配置を想定した場合の課題調査の実施と問題解決策を検討し、女性の配属を積極的に推進する

以上