

2025年4月1日

各位

ENEOS テクノマテリアル株式会社

「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく行動計画の策定(更新)について

当社は、今般、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づき、行動計画を策定(更新)いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

I. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

1. 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日(3年間)

2. 目標

- (1) 妊娠・育児期の従業員が安心してライフイベントに臨むことができるよう、職場環境のさらなる改善を図る。
- (2) 妊娠・育児期の従業員が能力を最大限発揮するための支援を行う。

3. 取り組み内容(2025年4月～)

- (1) 妊娠・育児期の従業員が安心して仕事と家庭を両立できるよう、さらなる職場の理解向上および制度の周知を図る。
 - ① 「いつでも会社のために時間を割くことのできる働き方」から、「限られた時間を有効活用し、より生産性の高い働き方」へ企業風土の変革を図るべく、働き方改革を継続する。
 - ② より自由度の高い働き方に資する制度の利用率向上のための取り組みを実施する。
 - ③ 育児と仕事の両立支援ガイドブックを更新し、イントラネットに掲載する。
- (2) 男性社員の育児・家事参加を推進する。
 - ① 性別にかかわらず、育休を全員取得できるような環境づくりに向けた取り組みを実施する。
 - ② 育児と仕事の両立のためのテレワーク、フレックス制度等の活用を促進する。

Ⅱ. 「女性活躍推進法」に基づく行動計画

1. 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日(3年間)

2. 目標

- (1)ダイバーシティ推進に対して、管理職を中心とした従業員の行動・意識改革を行う。
- (2)有給休暇(以下「有休」という)取得率80%以上の定着を図る。

3. 取り組み内容(2025年4月～)

- (1)従業員(特に管理職)の行動・意識改革を行うための体制構築および啓発活動を行う。

ダイバーシティに関する情報発信・セミナーを行うことにより、従業員のダイバーシティマネジメントに対する理解をさらに高める。

- (2)有休取得を促進する取り組みを実施する。

①夏期休日・年末年始休日の前後等における有休取得奨励日の設定を継続する。

②各職場において、年度初めに当年度の有休取得日数の目標を設定し、ミーティング等で周知した上、所属長および就業管理者が定期的に従業員各人の有休取得の進捗を確認・管理する。

③各職場において、ミーティング等で従業員各人が月単位等の有休取得予定日を事前に申告する“有休定期申告活動”を定着させ、職場一体で計画的な有休取得を促進する。

特に管理職は、率先垂範して有休を取得し(原則として月1日以上)、有休を取得しやすい職場風土の醸成を図る。

以 上