

株式会社ティエムエフ 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 2024年10月1日～2026年9月30日までの2年間

2. 内容

目標1：2026年9月までに従業員の所定外労働時間を1人当たり月30時間未満とする

<対策>

- 2024年8月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 2024年9月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 2024年10月～ 社内報などによる社員への周知

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 2024年8月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 2024年9月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に行う
- 2025年10月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する

目標3：2026年9月までに、所定外労働を削減するため、
ノー残業デーを月2日へ設定し実施する。

<対策>

- 2024年8月～ 所定外労働の現状を把握
- 2024年9月～ 社内検討委員会での検討開始
- 2024年10月～ ノー残業デーの実施（月／2日へ変更）
管理職への研修（年2回）及び社内報などによる社員への周知（毎月）

目標 4：地域の子どもの Web 工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

<対策>

- 2024 年 10 月～ 受け入れ体制について検討開始
- 2025 年 4 月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 2025 年 4 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 2025 年 6 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 2025 年 8 月～ W e b 工場見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標 5：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を 50%以上にする

女性社員・・・取得率を 90%以上にする

<対策>

- 2024 年 10 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討
(代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など)・実施

目標 6：毎年、自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。

<対策>

- 各年 8 月 制度の利用状況、取組の成果について現状を把握
- 各年 3 月 問題点や改善点の有無について社内検討委員会で検討
(問題点があった場合) 社内検討委員会で改善のための取組を検討し、実施する

2024 年 10 月 1 日
株式会社ティエムエフ
取締役社長 平松 聡