

ENEOSリニューアブル・エナジー株式会社

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

全てのプロフェッショナル社員がその能力を発揮し、高いモチベーションをもって仕事ができる環境（全員活躍）を整備するため以下の通り計画を策定し実行する。

記

1. 計画期間 令和 6年 4月 1日～令和 9年 3月 31日までの 3年間

2. 内容

目標1：新規採用者に占める女性労働者の割合を40%以上とする

<対策>

- 令和 6年 4月～ 新規学卒求職者に対する広報内容（採用HP等）の見直し
育児・介護・病気等と仕事の両立に資する施策の検討
- 令和 7年 4月～ 新規学卒求職者に対する広報（採用HP等）の展開
育児・介護・病気等と仕事の両立に資する施策の展開

目標2：全社員の所定外労働時間を月20時間以内とする

<対策>

- 令和 6年 4月～ 労働時間に関するガイドラインの周知
職場における労働時間の継続的なモニタリングの実施

目標3：全員活躍に向けて、柔軟な働き方や各種両立支援の取組み・制度導入を
検討・実施する

<対策>

- 令和 6年 4月～ フレックスタイム制の導入
育児・介護・病気と仕事の両立支援に向けた各種取組の
（既存制度の周知、新制度導入等）実施

以上

<女性活躍推進法に係る各種公表データ>

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

| 対象年度 | 女性採用数（比率） | 男性採用数（比率） | 合計（比率） |
|--------|------------|------------|-----------|
| 2024年度 | 14名（20.9%） | 53名（79.1%） | 67名（100%） |

※役員、有期雇用契約社員、受入出向社員、派遣社員は除く

(2) 男女の賃金の差異

男性の平均を100%とした場合の女性賃金比率

| | 賃金比率 |
|--------|-------|
| 2024年度 | 71.1% |

※役員、受入出向社員、派遣社員は除く

※当社のグレード制度、賃金制度、評価制度において、男女の性差による制度上および運用上の差異はございません

2. 職業生活と家庭生活の両立

(1) 労働者の一月当たりの平均残業時間

| | 時間（h） |
|--------|-------|
| 2024年度 | 22.9h |

※少数点第二位以下は四捨五入

※派遣社員は除く