

行動計画書

当社はひとり一人の技術・技能・経験・創意工夫で貢献する会社。人財こそが最重要資源であり、持てる力を存分に発揮してもらいたい。

従業員ひとり一人の人生を豊かなものにするため、会社として優秀人財を獲得し、定着・活躍いただくため、当社の目指す姿と行動計画を下記の通りとする。

記

目指す姿

- (1) 社員ひとり一人が自分の強みを持ち、効率的な働き方で成果を出す。
- (2) 「年齢」「男女」「ライフステージ」を問わず、多用な社員が能力を発揮する。

目標：目指す姿実現のため総労働時間の適正化を促進する。（次世代法）

対策：計画期間中、以下①②を KPI 管理し、社長直下の委員会で、毎月推進状況を確認。休めていない人・早く帰れない人を各職場のいきいき委員が中心となり、個別改善支援する。

①有給休暇取得状況管理

⇒ 半期 7 日以上の有休取得を目指し、未取得者には状況ヒアリングし、取得できる環境づくりを推進する。

②週次定時退社日数管理

⇒ 週 2 回の定時退社日を設定し、該当日には社内アナウンスで周知・利用を促すと共に、年次で取得状況を集計し状況把握に努める。

③長時間労働者へのフォローアップ面談の実施

⇒ 前年度の所定時間外労働時間の月平均が 45 時間以上である労働者を対象に個別の改善計画を作成する。

目標：エンジニア新卒採用に占める女性比率 30%以上を目指す。（女性活躍推進法）

対策：計画期間中、毎年下記 2 点の対策を実施する。

①各年のエンジニア新卒採用に占める女性比率を集計管理

⇒ 各年の現状を把握する

②育児との両立支援環境を整備し、会社説明会等で訴求する

⇒ 子育てする従業員の柔軟な働き方を実現する等の諸制度改革を行うと共に、産休・育児休業相談窓口を設置し、公的や会社独自の諸制度を周知し、女性の働きやすい環境を整備する。

⇒ 育児との両立環境の整備状況をオープンカンパニーや個別の会社説明会で訴求する。

計画期間

2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日までの 5 年間

以上