

ヨコウン株式会社行動計画(第4回)

社員が、その能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 令和7年3月31日までに、職場における育児に関する意識を高め、育児を行う社員に対し、今以上の理解と協力がえられる体制をつくる。
男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること。
女性社員・・・取得率100%を維持すること。

<対策・取組内容> 令和2年4月から以下の対策を実施する。

- 令和2年4月～ 育児に関する諸制度の周知の継続 男性社員の育休取得への意識向上を図る為、管理職定例会議にて情報の共有、及び研修の実施。

目標2 令和7年3月31日までに、社員全員の所定外労働時間を、年間平均200時間未満にする。

<対策・取組内容> 令和2年4月から以下の対策を実施する。

- 令和2年4月～
 - ・営業所毎にワークシェアリングを行い、作業分担の見直しを推進する。
 - ・所定外労働削減について社内LANで社員に周知、及び定例会議での現状報告。

目標3 令和7年3月31日までに年次有給休暇の取得促進策を実施し、年間の平均取得率を40%以上とする。

<対策・取組内容> 令和2年4月から以下の対策を実施する。

- 令和2年4月～ 全社員の有給休暇取得計画立案。
- 令和2年4月～ 営業所毎にワークシェアリングを行い、作業分担の見直しを推進する。
 - ・有給休暇の取り方の工夫で、全社員が休暇取得促進への意識付けを行う。

目標4 管理職(課長以上)に占める女性割合を10%以上にする。
これまでに女性社員が少なかった部門に女性を積極的に配置する。

- 令和2年4月～ 管理職(課長以上)の女性の登用や女性がいなかった部門に女性を配置する上での課題を分析。
- 令和3年4月～ 対象となる女性社員へのヒアリング、研修を実施。
- 令和4年4月～ 配属後の定期的なフォローアップを実施。
- 令和6年4月～ 新任の管理職に対する役員等による定期的なフォローアップを実施。