

## 株式会社電算システム行動計画

社員が仕事と子育てを両立させ、総実労働時間を短縮して業務生産性の向上を図り、また女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2021年7月1日から2024年6月30日までの3年間

内容

**目標1 仕事と家庭の両立支援対策の充実(小学校3年生までの短時間勤務制度推進等) 育児休業取得者の仕事と育児の両立の状況の評価及び更なる周知徹底を図る。**

<取り組み開始後の経過(実績)>

育児休業の取得状況(2019年1月～2020年12月)

	女性	男性
取得者数	11	0
取得可能者数	11	16
取得率	100%	0%

<対 策>

- ・2021年7月～ 平成29年3月及び7月に改定した「育児・介護休業等に関する規程」(小学校就学の始期から3年間の範囲内で短時間勤務が可能、育児休業を子が2歳に達するまで延長)の制度の利用状況を確認する。
- ・2021年10月～ 部門長へのヒヤリング等により、男性の育児休業の取得しづらい要因等を確認する。
- ・2022年1月～ 部門長へのヒヤリングや制度の運用状況の評価し、問題があれば是正し、再度、全社への周知徹底を図る。以後、毎年評価を続ける。

**目標2 新卒及び中途採用者の女性比率を45%以上にする。**

<取り組み開始後の経過(実績)>

採用者(正社員、契約社員)の女性比率

2019年	新卒採用	中途採用	合計	女性比率
女性	9	8	17	38.6%
男性	16	11	27	
合計	25	19	44	
2020年	新卒採用	中途採用	合計	女性比率
女性	13	12	25	43.9%
男性	13	19	32	
合計	26	31	57	

<対 策>

- ・2021年7月～ 技術職系・営業職系の女性の応募を増やすため、採用パンフレットやホームページの採用情報ページ等の内容見直しを図る。
- ・2021年9月～ 女性に対して効果的に募集内容をアピールできるように、採用担当者のブラッシュアップ(外部研修、参考図書等)を図る。
- ・2022年4月～ 自社ホームページに女性社員の活躍の状況をアップロードする。

目標3 管理職候補者である課長代理職の女性比率2割以上を目指す。

<取り組み開始後の経過(実績)>

雇用状況

	女性	男性	合計
人数	287	557	844
女性比率	34.0%		

管理職および管理職候補者

	女性	男性	女性比率
管理職	7	140	4.8%
課長代理職	11	82	11.8%

<対 策>

- ・2021年11月～ 部門長へのヒヤリング等により、女性リーダー候補者登用の状況(適任者の有無、今後の可能性等)を把握する。  
女性リーダー候補者の育成方針及び、教育への要望を確認する。
- ・2022年1月～ 育成方針及び教育への要望を踏まえ、教育・研修プログラムを策定する。
- ・2022年4月～ 女性リーダー候補者を集めて教育・研修を実施する。

目標4 ノー残業デー実施強化、月次の平均所定外労働時間の前年度比10%削減を継続し、月次の平均所定外労働時間を10時間未満とする。

<取り組み開始後の経過(実績)>

所定外労働時間(管理職含む)

	2019年度	2020年度	
総残業時間	109727.9	103780.5	
人数	712	761	削減率
月平均(時間)	12.84	11.36	11.5%

<対 策>

- ・2022年7月～ ノー残業デーのアナウンス継続および要注意の部署、社員に対しての注意喚起を継続する。
- ・2022年1月～ 前年比所定外労働時間状況を部門単位でチェックを行い、部署の状況報告、具体的改善策を策定する。
- ・2022年3月～ 運用状況が悪い部署及び社員に対しての指導を行う。
- ・2022年4月～ 社内の実施状況に応じ評価、改善指導、目標の全社員への周知徹底を継続する。