

株式会社電算システム 次世代育成支援対策推進法に関する行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活を調和させ、長期的に安心して働くことの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 2024年7月1日～2026年6月30日までの2年間

当社の課題

- ・男性従業員の育児休業の取得率が伸びてない
- ・利用できる制度について、十分に周知および理解がされていない
- ・有給の取得日数が人により偏りがある

取組:目標①

内容

【妊娠中の労働者および子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備】

目標:男性従業員の育児休業の取得率を平均30%以上とする

(対策)

2024年7月以降

- ・社内イントラネットを活用した、利用できる育児休業制度の積極的な発信
- ・出産関連の申請時に、制度について総務部より再度周知を行う
- ・対象者の上長より、積極的な取得の声掛けとフォロー体制を検討する
- ・実際の利用者の生の声を、社内に向けて発信し、制度の利用を促進する

取組:目標②

内容

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

目標:年次有給取得率平均70%以上を維持する

(対策)

2024年7月以降

- ・連続休暇の取得を、社内イントラネットを活用し促進する
- ・時間単位の有給休暇制度の導入を検討する
- ・有給の取得状況、増減率を、定期的に経営層が参加する会議にて状況報告を実施する

取組:目標③

内容

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

目標:従業員の各月ごとの平均残業時間数(法定時間外労働・法定休日労働の合計)を10時間未満とする

(対策)

2024年7月以降

- ・リフレッシュデーの実施によるワークライフバランスの推進(毎週水曜日)
- ・残業時間の状況、増減率を社内イントラネットへ掲載、従業員の削減意識を高める(毎月)
- ・残業時間および増減率を、定期的に経営層が参加する会議にて状況報告を実施する
- ・1か月の残業超過見込みについて報告基準時間の見直しを検討する
- ・残業超過報告対象に管理職も含める

以上

株式会社電算システム 女性活躍推進法に関する行動計画

女性をはじめ、多様な人財が活躍できる職場環境を目指し、更なる改善を図るために、次の行動計画を策定する。

計画期間 2024年7月1日～2026年6月30日までの2年間

当社の課題

- ・女性の従業員比率や管理職比率が業界平均と比較して低い
- ・月ごとの平均残業時間数が前年より増加している

取組:目標①

内容

【①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

目標:採用した従業員(新卒・中途)に占める女性従業員の割合を45%以上とする

(対策)

2024年7月以降

- ・多様な働き方を促進する
(フレックスタイム制、テレワーク勤務の促進、時間単位有給・その他休暇の検討)
- ・会社案内に、女性が長期的に働きやすい就業環境と、活躍の状況を具体的に掲載する
- ・女性が活躍する企業風土を構築する

取組:目標②

内容

【①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

目標:管理職候補である課長代理職およびリーダー候補の女性従業員の割合を20%以上とする

(対策)

2024年7月以降

- ・管理職候補者およびリーダー候補者向け研修の実施
- ・中途採用における女性採用比率を、定期的に経営層が参加する会議にて状況報告を実施する

取組:目標③

内容

【②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

目標:従業員の各月ごとの平均残業時間数を10時間未満とする

(対策)

2024年7月以降

- ・リフレッシュデーの実施によるワークライフバランスの推進(毎週水曜日)
- ・残業時間の状況、増減率を社内イントラネットへ掲載、従業員の削減意識を高める(毎月)
- ・残業時間および増減率を、定期的に経営層が参加する会議にて状況報告を実施する
- ・1か月の残業超過見込みについて報告基準時間の見直しを検討する
- ・残業超過報告対象に管理職も含める

以上