

株式会社 JTC 行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する。

<対策>

- 令和4年8月～ 社員へのヒアリング調査、検討開始
- 令和5年4月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 令和5年9月～ 制度導入、SNS 掲示板による社員への周知
- 令和6年4月～ フォローアップ

目標2：育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。

<対策>

- 令和4年8月～ 対象社員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する
- 令和5年3月～ 育休取得予定者に対し、個別に「育休復帰支援プラン」を策定開始
- 令和6年4月～ フォローアップ

目標3：自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点を検討する。

<対策>

- 令和4年8月～ 制度の利用状況、取組の成果について現状を把握
- 令和5年4月～ 問題点や改善点の有無について検討員会で検討
- 令和6年4月～ 目標1、目標2の課題も含めて、改善のための取組を検討し、実施する

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 9年 3月 31日

2. 当社の課題

課題1： 男女の平均継続勤務年数の差異はないが、勤続年数自体は短い

課題2： 役員に占める女性の割合が低い

3. 目標

- ・ 男女ともに平均勤続年数を8年以上とする
- ・ 役員や部長に占める女性の割合を10%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1： 長時間残業を削減するための意識啓発を行う

- 令和 4年 4月～ 残業の要因分析
- 令和 5年 4月～ ノー残業デーや数値目標の設定（管理職の率先垂範）
- 令和 7年 4月～ フォローアップ

取組2： 有給休暇取得を推進する取組を実施する

- 令和 4年 4月～ 阻害要因の分析
- 令和 5年 4月～ 取得率の目標設定（計画取得の拡大・管理職の率先垂範）
- 令和 7年 4月～ フォローアップ

取組3： 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定する

- 令和 4年 4月～ 人事評価制度の分析
- 令和 6年 4月～ 人事制度の整備（評価と処遇の関係を明白に）
- 令和 8年 3月～ フォローアップ