

大福コンサルタント株式会社 一般事業主行動計画

【次世代法・女性活躍推進法一体型】

男女ともにすべての社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

1 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日

2 内容

目標1 全社員に占める女性社員の割合を30%以上とする【女活】

【対策】

令和4年4月～ 男女の別なく社員が活躍している状況を、HP等を通じて積極的に情報発信する。

令和4年4月～ 人事評価制度を導入し、社員の適正な評価を進める。

令和4年4月～ 既卒者等をターゲットにした新たな採用方法を実施する。

令和4年10月～ 女性社員のニーズの把握に努め、職場環境の改善を図る。

令和4年12月～ 採用活動の振り返りと翌年に向けての検討を行う。

目標2 若者のインターンシップの受け入れを行う【次世代】

【対策】

令和4年4月～ 関係機関や学校との連携を強化し、受け入れ体制の見直しを行う。

令和4年8月～ 積極的にインターンシップの受け入れを行う。

令和4年12月～ 実施の振り返りと翌年に向けての検討を行う。

目標3 子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子どもの職場参観日」を毎年実施する【次世代】

【対策】

令和4年6月～ 実施内容を検討するとともに、社員に対し積極的な参加を呼びかける。

令和4年8月～ 子ども職場参観日を実施する。

令和4年10月～ 実施の振り返りと次回に向けての検討を行う。

目標4 所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーの定着を図る【次世代・女活】

【対策】

- 令和4年4月～ ノー残業デーを継続して実施する。
グループウェアによる社員への周知及び実施状況の把握を行う。
- 令和4年8月～ 現状の課題や問題点の整理を行う。
- 令和4年10月～ より効果的な実施方法について検討する。
- 令和5年4月～ 見直し後のノー残業デーを実施する。

目標5 年次有給休暇の取得を促進する【次世代・女活】

【対策】

- 令和4年4月～ 年次有給休暇の取得促進に向けた啓発を行う。
- 令和4年10月～ 社員毎に半年分の年次有給休暇取得予定表を作成する。
取得状況の確認及び上司への周知を行う。
- 令和5年4月～ 年次有給休暇の取得促進に向けた啓発を継続して行う。

女性の活躍に関する情報公表

○採用した社員に占める女性社員の割合(令和3年度)

33.0%

○全社員に占める女性社員の割合(令和4年2月末現在)

21.1%

○社員の一月当たり平均残業時間(前事業年度:令和2年10月～3年9月)

17.2時間