

中日コプロ(株) 行動計画

令和2年3月31日

仕事と生活の調和を図るとともに、仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境をつくることで、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間

2. 内 容

目標 1 所定外労働の削減を図るため、毎週水曜日のノー残業デー（平成21年10月1日より導入）のさらなる定着を図る。

<対策>

- ・令和2年4月～ 所定外労働の発生時間数を月次勤怠処理ごとに集計し、各管理職に状況提供を行う。
- ・令和2年10月～ 6ヶ月毎の所定外労働の発生状況を管理職へ報告。また、各課年度方針の中に作業工数の削減をテーマに盛り込むよう努め、所定外労働の発生を抑える。

目標 2 令和5年4月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年15日以上とする。

<対策>

- ・令和2年9月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ・令和2年10月～ 社内検討委員会での検討開始
- ・令和3年4月～ 年次有給休暇取得表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得推進のための取組みの開始

目標 3 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- ・令和2年7月～ 法に基づく諸制度の調査
- ・令和2年8月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標 4 育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- ・令和2年9月～ 管理職への調査により実態を把握する
- ・令和2年12月～ 管理職会議などでの研修内容を検討する
- ・令和3年度～ 研修の実施

以 上

中日コプロ(株) 行動計画

女性の営業職・技能職を増やし、女性が活躍が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。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性が配属されている部署が男性と比較して偏りがある
- (2) 採用女性比率は一定水準に達しているが、継続勤務年数に男女差が見うけられ、役職者・管理職に占める女性割合が低い
- (3) 管理職の労働時間が長く、管理職を目指そうと考える女性が少ない

3. 目標

営業職・技能職への女性配属を積極的に行い、女性比率を10%以上にする

4. 取組内容と実施時期

取組1：
男性中心の部門・組織等の役割りを見直し、積極的に女性を配置し、多様な職務経験ができるようにする

- 令和3年10月～ 男女の配置で偏りのある部署の洗い出しを始める
- 令和4年 4月～ 新たに女性を配属するうえでの問題点を分析
- 令和4年10月～ 対象となる女性社員へのヒヤリングを実施
- 令和5年 4月～ 配属を実施し、定期的なフォローアップを実施

取組2：
意欲と能力のある女性社員の積極的採用と、選抜した人材の集中的な教育を行う

- 令和3年4月～ 女性の応募を増やすため、学生向け求人媒体を活用する
- 令和3年10月～ 大学での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討する
- 令和3年10月～ 女子学生を対象とした職場見学会を年1回以上開催する
- 令和4年 4月～ 女性の積極的・公正な育成に向けた上司へのヒアリング
- 令和4年 6月～ 各職種合同での研修を実施し、相互理解を深める
- 令和4年 10月～ 事務職配置の女性社員への営業職・技能職への転換希望を把握
- 令和5年 4月～ 配属を実施。以後フォローアップとヒアリングを実施

以上