

株式会社地域計画連合 行動計画

全ての社員の更なる活躍を支援するために、社員が出産・育児、介護・疾病といった様々なライフスタイルの変化の中でも、安心して長く働くことができる職場づくりを目指し、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

2. 当社の現状と課題

(1) 育児休暇取得予定者に対する円滑な育休取得・サポート体制

○現状：(女性社員の取得者に加え)男性社員の育児休暇取得者が増えている

○課題：女性・男性問わず、休業予定者の円滑な育休取得・休業中のカバー体制・復帰後のサポート体制などについて、所属部署に加えて会社全体での検討・実施が重要となっている。(女、次)

(2) 女性社員に対するキャリア形成のサポート、仕事と家庭との両立支援

○現状：女性社員が増えている一方で、キャリア形成の面では、正社員で中堅(副主任)以上の女性社員は、男性社員に比べて依然として低い割合である

○課題：特にライフスタイルの変化を受けやすい女性社員の活躍を推進するにあたり、当事者の望むキャリア形成やワーク・ライフ・バランスについて、キャリア開発や会社としての働きやすさのサポートが重要となっている。(女)

内容

目標1 : 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。(女・次)

男性社員・・・取得率を50%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

【対策】

*令和6年4月～ 休業者の業務カバー体制を所属部署及び会社全体で検討し実施

*令和6年6月～ 社内報などによる全社的な周知を図る

目標2 : テレワーク/リモートワーク、在宅勤務などの柔軟な働き方の制度の継続と更なる改善を目指す。(女・次)

人事面談等においてキャリア形成や働き方、ワーク・ライフ・バランスについての意向も確認し、個々人の働き方支援と、会社の生産性の維持向上の両立の方針を立てる。(女・次)

【対策】

*令和6年4月～ 社内及び社員のネット環境を確認し、それに伴う設備投資も行う。

*令和6年4月～ (昨年度の人事面談の振り返りを含む)新年度の面談を行う。