

株式会社常陽エンジニアリング 行動計画(第3回)

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境・労働条件の整備のため、また次世代育成支援対策に貢献するため、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：所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定・実施する

《対策》

- 令和2年4月1日～ 社員へのアンケート調査
- 令和2年4月1日～ 各部署毎に問題点の検討
- 令和2年4月1日～ ノー残業デーの検討・実施

目標2：令和7年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を一人あたり平均年間10日以上とする

《対策》

- 令和2年4月1日～ 社員への取得予定日を調査、検討開始
- 令和2年4月1日～ 計画年次有給休暇5日を社員へ早期提示
- 令和2年4月1日～ 年次有給休暇取得予定表の提示、状況により取得促進

目標3：小学校入学までの子を持つ労働者の短時間勤務制度の普及を促進する

《対策》

- 令和2年4月1日～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 令和2年4月1日～ 社内説明会による社員への短時間勤務制度の周知・促進
- 令和2年4月1日～ 管理職を対象にした意識改革のための研修を実施

目標4：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

《対策》

- 令和2年4月1日～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 令和2年4月1日～ 社内説明会による社員への育児休業の周知
- 令和2年4月1日～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会を実施
- 令和2年4月1日～ 管理職を対象にした意識改革のための研修を実施

株式会社 常陽エンジニアリング 行動計画

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」のため、次の行動計画を策定する。

1. 期間 令和2年8月1日 ～ 令和7年3月31日

2. 内容

目標1 : 労働者に占める女性の割合を40%以上にする

<対策> 人事担当の意識調査の実施

法令遵守の指導

育児・介護等を理由とする退職者に対する再雇用の実施

目標2 : 労働者全体の残業時間を月平均20時間以内とする

<対策> 部署別、個人別の残業状況把握を行う

部署へ状況をフィードバックし、残業時間削減の取組を推進する

目標3 : 女性が継続して就業しやすい職場環境を整える

<対策> 労働者への意識・満足度調査の実施を推進する

育児休業や短時間勤務制度をより利用しやすいよう見直しを行う

【労働者に占める男女の割合】

2024年2月末日現在

男性 : 女性 64.0% : 36.0%

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

2023年3月～2024年2月
(当社第33期)

女性 43.3%

【労働者の月当たりの平均残業時間】

2023年3月～2024年2月
(当社第33期)

全体 24.0時間

【男女の賃金の差異】

2023年3月～2024年2月
(当社第33期)

(男性の賃金に対する女性の割合)

全労働者 74.9%

正規雇用労働者 82.8%

非正規雇用労働者 80.2%