

## 株式会社ジョイサポ 行動計画

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 平成28年12月1日～平成33年11月30日までの5年間

2. 内容

目標1：社内で採用基準を行い、女性のさらなる採用に向けた採用選考基準を考慮し新たな採用基準を採用、運用する。

<対策>

- 平成28年12月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成29年度春頃～ 新たな採用基準に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全社員への周知

目標2：一般職等の職務範囲の拡大、昇進基準の見直しをはかり、一般職社員の地位向上、処遇改善を行う。

<対策>

- 平成29年2月～ 社員への現状調査、現状把握、検討開始
- 平成29年10月～ 制度の導入、社内広報誌などによる全社員への周知

目標3：育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施を行うための新制度の構築を行う。

<対策>

- 平成29年10月～ 管理職会議で方向性を決める。新制度の構築を検討開始
- 平成29年12月～ 計画的な制度導入に向けて管理職研修を計画期間中に3回行う
- 平成29年4月～ 制度導入、運用開始

目標 4：職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発

<対策>

- 平成 28 年 12 月～ 社員へのアンケート調査、現状把握、検討開始
- 平成 29 年度春頃～ 調査結果に基づき、パンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全社員への周知

目標 5：利用可能な両立支援の関する労働者・管理職への周知徹底。

<対策>

- 平成 28 年 12 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 29 年 12 月頃～ 調査結果に基づき、パンフレットの作成・配布、全社員を対象とした育児・介護休業制度の研修及び社内広報誌などによる全社員への周知
- 平成 31 年 5 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う

目標 6：短時間勤務制度・フレックスタイム制度・在宅勤務ワーク・テレワークなどによる柔軟な働き方の実現

<対策>

- 平成 29 年 2 月～ 社員への現状調査、現状把握、要望把握、管理職会議での検討開始
- 平成 29 年 10 月～ 運用できる制度から順次導入、社内広報誌などによる全社員への周知

目標 7：組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信。

<対策>

- 平成 29 年 4 月～ 時間外労働時間の状況を把握する
- 平成 29 年 4 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 3 回行う
- 平成 30 年 4 月～ 各部署において目標数値を策定する
- 平成 31 年 5 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う

目標 8：チーム内の業務状況の情報共有、上司による業務の優先純付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底

<対策>

- 平成 29 年 4 月～ 社員への業務の現状把握、管理職会議で業務分担や社内共通のマネジメント業務を検討開始
- 平成 30 年度春頃～ 検討結果に基づき、パンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全社員への周知

目標 9：女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング。

<対策>

- 平成 29 年 6 月～ 上司へのアンケート調査、検討開始
- 平成 30 年度春頃～ 新たな考課基準に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全社員への周知

目標 10：時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業、短時間勤務等の利用に公平な評価の実施。

<対策>

- 平成 29 年 6 月～ 上司へのアンケート調査、検討開始
- 平成 30 年度春頃～ 新たな人事考課の評価基準に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全社員への周知

目標 11：採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し。

<対策>

- 平成 29 年 2 月～ 社員への現状調査、現状把握、検討開始
- 平成 29 年 10 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる全社員への周知

目標 12：非正規社員から正社員への転換制度の積極的運用。

<対策>

- 平成 29年2月～ 社員への現状調査、現状把握、検討開始
- 平成 29年 10月～ 制度の導入、社内広報誌などによる全社員への周知

目標 13：育児・介護・配偶者の転勤などを理由とする退職者に対する再雇用の実施。

<対策>

- 平成 29年2月～ 社員への現状調査、現状把握、検討開始
- 平成 30年 4月～ 調査結果に基づき、パンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全社員への周知