

J R九州コンサルタンツ株式会社 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両立できるよう雇用環境の整備を行い、その能力を発揮できるよう次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 内容

目標 1：育児を行う社員を支援する育児休業、短時間勤務制度、所定外労働の免除及び関連諸制度の周知並びに深度化を図る。

<対策>

- ・ 諸制度の社内周知・情報提供を継続的に実施する
- ・ 仕事と子育てを両立しやすい環境整備（フレックスタイム制導入を検討）

目標 2：毎週水曜日の定時退社デーの周知並びに深度化に向けた検討

<対策>

- ・ 就業時間終了前の社内アナウンスによる啓発を継続的に実施する

目標 3：年次有給休暇の取得促進

<対策>

- ・ 取得奨励の社内掲示をし、社員の意識向上を図る
- ・ 年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない社員に対して積極的に声かけを行う

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

J R九州コンサルタンツ株式会社

社員が仕事と家庭を両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、全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。

<計画期間>

2022 年 4 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日までの 5 年間

<目標>

2027 年迄に女性社員の管理職登用へのステップアップとして、中堅層への昇進者並びに管理職への登用者を下記記載のとおりとする。

- 中堅層 ・ ・ ・ 副課長 3 名以上、担当課長・課長 2 名以上
- 管理職登用 ・ ・ ・ 担当部長 1 名以上

<取組内容>

男女に関わらず、育児に参画することを意識づけるとともに、育児をしながら働く社員が仕事で最大限能力を発揮できる環境を整備するとともに、仕事と家庭の両立支援を推進する業務の見直しと働き方改革を実施する。

- フレックスタイム制度の導入（2022 年度中）
 - 2022 年 4 月～ 導入システム等の検討、システム導入、基本設定、操作支援
 - 2023 年 4 月～ 運用開始
- 交流機会の設定
 - 2022 年 10 月～ 管理職と女性労働者との意見交換等の機会を設定
- 仕事と家庭の両立支援
 - 2022 年 4 月～ 継続して取り組む事項
 - ・ 育児休職制度・始業時刻の変更・短時間勤務制度
 - ・ 年休取得の奨励
- 育児休業社員等への支援（男女で取得可）
 - 2022 年 4 月～ 継続して取り組む事項
 - ・ 社内報による情報共有
- その他
 - 2022 年 4 月～ 継続して取り組む事項
 - ・ 生理休暇制度（2 日以内）
 - ・ 積立保存休暇制度（失効した年休のうち 5 日を限度とし累計日数は 40 日を限度）

<その他>

当社における女性の活躍に関する状況

- 労働者に占める女性の割合 2020 年度 全体 14.2%（正社員 18.0%）
- 直近の事業年度の女性採用者数 2019 年度 2 名
- 女性の平均勤続年数 2020 年度 11.2 年
- 女性の育児休業取得率 2020 年度 100.0%