

株式会社インターグループ 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 30 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員が働き続けていくための相談窓口を設置する。

<対策>

- 平成 30 年度～ 相談窓口の設置について検討
- 平成 31 年度～ 相談員の研修
- 平成 32 年度～ 相談窓口の設置について社員への周知。相談窓口設置についてイントラネットによる周知・啓発を図る。

目標 2：所定外労働時間の削減のため、振替休日の取得を促進し、従業員全体の残業時間を月平均 45 時間以内とする。

<対策>

- 平成 30 年度～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 平成 31 年度～ 管理職を対象とした意識改革のためイントラネットによる周知・啓発を図る。
- 平成 32 年度～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：年次有休休暇の取得促進に向けた取り組みを実施する。特に、男性社員の年次有給休暇取得率が女性社員と比べて低いため、男性社員の取得率を平成 30 年度の 1.2 倍とする。

<対策>

- 平成 30 年度～ 各部門の年次有給休暇の男女別の取得状況の分析と目標取得日数を設定・周知を行う。また、業務処理体制の整備に努める。
- 平成 31 年度～ 前年度の取得状況を分析し、計画の見直しを行う。
- 平成 32 年度～ 見直した計画に沿って実施する。平成 30 年度と比較した結果の分析・周知を行う。また、今後の計画を行う。

【採用】

直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率(A)	男性の競争倍率(B)
正社員	21.49 倍	38.44 倍

【管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

23.7 % (小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入))

【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
平成29年度 ~ 平成27年度	<input checked="" type="checkbox"/> ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	6 人
	<input type="checkbox"/> イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	人
	<input type="checkbox"/> ウ 女性の通常の労働者としての再雇用(定年後の再雇用を除く。)	人
	<input checked="" type="checkbox"/> エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	20 人