

株式会社ジャパンクリエイティブ行動計画

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 2021年10月1日～2024年9月30日までの3年間

2. 内容

目標1：年次有給休暇の取得率（使用日数／付与日数）を10%向上させる。
2020年実績 内勤社員：60.91% 技能社員：80.43%

<対策>

- 2021年10月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 2022年1月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を年2回実施
- 2022年4月～ 各営業所において年次有給休暇の取得計画を策定する

目標2：2022年4月までに、所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定する。

<対策>

- 2021年10月～ 社員へのアンケート調査
- 2021年11月～ 各部署毎に問題点の検討
- 2022年4月～ ノー残業デーの実施（個別設定）
管理職への研修（年2回）及びガールーン掲示板等による社員への周知（毎月）

目標3：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・・・取得率を30%以上にすること

女性社員・・・取得率を80%以上にすること

2020年実績 男性：5.26% 女性100%

<対策>

- 2021年10月～ 育児休業の取得状況調査実施
- 2022年1月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施、対象男性社員への個別の制度周知・利用促進
- 2022年3月～ 各営業所における問題点の検討及び研修の実施

目標4：採用した内勤正社員に占める女性の割合を2020年比10%以上増加させる。

内勤正社員・・・48.88%以上にすること

2020年実績 採用区分ごとの女性の割合

内勤正社員：44.44% 内勤契約社員：75.00%

技能無期雇用社員：5.88% 技能契約社員 33.99%

<対策>

- 2021年10月～ 区分ごとの女性採用状況調査実施
- 2022年1月～ 女性が配属されている部署の業務内容の確認、女性社員へのヒヤリング実施
- 2022年3月～ 女性を配属する上での課題、好事例の周知、研修の実施

※上記については、以下サイトでも公開しています。

「仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト 両立支援のひろば」

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=137422&n=%E6%A0%AA%E5%BC%8F%E4%BC%9A%E7%A4%BE%E3%82%B8%E3%83%A3%E3%83%91%E3%83%B3%E3%82%AF%E3%83%AA%E3%82%A8%E3%82%A4%E3%83%88

「女性の活躍推進企業データベース」

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=26926>

2021/10/11

女性活躍推進法に係る情報公開

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

○採用した労働者に占める女性労働者の割合

(2020年1月～2020年12月採用実績)

| 内勤 | | | | | | 技能社員（派遣・請負） | | | | | |
|-----|----|--------|------|----|--------|-------------|----|-------|------|------|--------|
| 正社員 | | | 契約社員 | | | 正社員 | | | 契約社員 | | |
| 女性 | 全体 | 割合 | 女性 | 全体 | 割合 | 女性 | 全体 | 割合 | 女性 | 全体 | 割合 |
| 8 | 18 | 44.44% | 3 | 4 | 75.00% | 1 | 17 | 5.88% | 915 | 2692 | 33.99% |

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

○有給休暇取得率(2020年1月～2020年12月実績)

| 取得率（使用日数/付与日数） | |
|----------------|-------------|
| 内勤 | 技能社員（派遣・請負） |
| 60.91% | 80.43% |