

テクノホライゾン株式会社 行動計画

次世代の育成支援並びに、女性の職業生活に於ける活躍推進を目的として、全ての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、次の行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 2021年10月1日 ~ 2024年6月30日(3カ年計画)

2. 実施内容

- ① グループ各社の会議、規程類、申請等の共通化を進め、システム投資拡充による各種電子化・効率化を推進していくことで、「いつでもどこでも働ける体制」を整備していきます。

↓ (上記の実現に伴い)

- ② 柔軟な働き方に資する人事諸制度の拡充（就業時間・勤務地の自由度向上）により、更なるワークライフバランスが可能となることで出産・育児等を伴う労働者の離職を減らしていきます。
- ③ 女性労働者の配置拡大と共に、女性管理者を増やしていきます。

目標1：柔軟な働き方に資する人事制度を拡充して、出産・育児・介護等に伴う離職者を減らすことで、男女の平均継続勤続年数の差異をなくします。
女性の平均勤続年数(9.2年)を、全社平均(12.8年)へと近づけていきます。

<取組予定>

- 2021年上期 工場勤務者を除き、フレックスタイム制、テレワークは導入済みです。
- 2021年下期 出産・育児・介護等を伴う労働者が柔軟に働ける人事制度(休暇、短時間勤務、勤務地等)を拡充していきます。
- 2022年上期 社員ヒヤリング・対話等を受けて、女性固有の問題があれば当該制度に関して或いは、その運用に関して見直していきます。

目標2：管理職(主務・係長・課長)に占める労働者割合について男女格差をなくしていきます。
女性の管理職割合を、25%程度増員していきます。

<取組予定>

- 2021年下期 女性管理職も活躍できる職場であることを、HPなどを介して広めていくことで管理職志望の女性求人者から応募しやすい体制を整えていきます。
- 2022年上期 昇給評価時に、チャレンジ制度を活用して、上位職務・役職へのキャリアアップを促し、女性に占める役職者割合を順次拡大していきます。
- 2022年下期 管理職研修或いは、次世代研修を充実・実施することで、男女ともに管理職候補者を増やしていきます。

以上