

2022年12月20日

一般事業主行動計画

株式会社ナンブ

当社は、育児や介護と仕事を両立しながら、その能力や適性を発揮できる働きやすい職場環境の整備を行うとともに、社内・グループ内のシナジーを反映した多様な視点や価値観の存在が持続的成長を達成する強みになるとの認識のもと、今後も積極的に、女性の活躍の促進をはじめ、すべての社員がその能力を十分に発揮し、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めてまいります。

1. 計画期間 2023年1月1日 から 2025年12月31日までの3年間

2. 当社の課題

- ・入社1年以上3年未満の離職率が高い（24%）
- ・ストレスチェック結果の総合健康リスクが全国平均以上（+6%）

3. 取組内容

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備【次世代】

目標1：2025年10月までに有給休暇の取得日数を1人当たり年間6日以上とする。

① 2023/4～

◇ 有給休暇の取得状況の確認をし、管理職研修を計画期間中に3回以上行う。

② 2023/7～

◇ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定するとともに、社内広報誌などでキャンペーンを実施する。

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備【次世代】

目標2：男性の育児休業取得を計画期間中に1名以上取得する。

① 2023/1～

◇ 育児休業対象者に対し、個別に内容を伝える。

② 2023/4～

◇ 育児休業に関する制度の周知と相談窓口を設置し、相談員を配置する。

長時間労働の是正に関する事項【女性活躍】

目標3：月平均の法定時間外労働時間60時間以上の労働者を0人とする。

① 2023/1～

◇ 社長から長時間労働是正に関するメッセージの発信をする。

② 2023/4～

◇ 管理職の人事評価における長時間労働是正項目を追加する。

③ 2024/4～

◇ 短時間労働やフレックスタイム制、在宅勤務制度等の導入を検討し、より柔軟な働き方を可能にする。

以上