

豊通ヒューマンリソース株式会社 行動計画

当社では2013年より、妊娠・出産・育児・介護等のライフイベント等で勤務に制約がある従業員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境作りに取り組んでいます。この9年間で、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）や働き方改革、組織の生産性や顧客提供価値を向上させるための経営戦略の一環と位置づけて取組みを強化し、これらを実現するためハード（制度・仕組み等）とソフト（意識・風土醸成等）の両面から施策を実施、さらには、女性のみならず男性も含めて誰もが仕事と家庭生活を両立しながら、多様なキャリアを描いていける職場環境の実現に向けて実施しており、この取組を今後さらに加速させます。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日までの間

2. 目標

目標1：多様なキャリアを描く支援施策の実施

目標2：45時間超過の残業時間労働者の削減 2021年度対比90%の実現

目標3：育児・介護により勤務時間に制約がある従業員が活躍できる制度の充実

3. 内容

目標1：多様なキャリアを描く支援施策の実施

＜対策＞

2022年4月～ 全従業員が自立・自律的にキャリアを描くためのカウンセリングの実施
（2019年からの継続）

2022年4月～ 自律的なキャリア形成支援を後押しする情報発信の強化及びキャリアデザイン研修の実施

2024年4月～ 上記取組みの効果検証及び改善策の検討・実施

目標 2：法定労働時間 45 時間超過の残業時間労働者の削減 2021 年度対比 90%の実現

＜対策＞

- 2022 年 4 月～ フレックスタイム制度の更なる活用、在宅勤務制度を利用した柔軟な働き方の推進
- 2022 年 4 月～ 職場ごとの所定外労働時間の月次での実績管理を行い長時間労働や職場の業務負荷偏りを確認し抑制策を検討、実施
- 2024 年 4 月～ 上記取組の効果検証及び改善策の検討、実施

目標 3：育児・介護により勤務時間に制約がある従業員が活躍できる制度の充実

＜対策＞

- 2022 年 4 月～ 育児短時間勤務の利用可能期間の拡大（小学校 1 年生年度末までから小学校 4 年生年度末まで延長）
- 2023 年 4 月～ 子育て・介護に係る費用の会社補助制度の導入
- 2024 年 4 月～ 上記制度の効果検証および改善策の検討、実施

以上