

株式会社インテック行動計画

当社は、性別を問わず意欲と能力を發揮して活躍できる組織風土の実現と、すべての社員が仕事と生活の両立を図ることができる環境の整備を目指します。

1.計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日

2.当社の課題

- (1) 管理職に占める女性社員の割合が、労働者の割合、採用時の割合と比べて大きな乖離がある
- (2) 時間外時間について一定時間以上の削減に至っていない

3.目標

- (1) 女性管理職比率を11.0%とする
- (2) 従業員全体の残業時間を月平均17時間とする

4.取組内容と実施時期

| 対策の内容 | 実施時期 |
|---|-----------|
| 取組1：女性社員の昇格者割合の向上に向けた計画的育成（パイプライン管理） | |
| 重点育成人材対象者を現場の男女比率を考慮して選出する | 2021年6月～ |
| 戦略人材候補者を現場の男女比率を考慮してリストアップする | 2021年7月～ |
| 人事の若手優秀社員定期面談を現場の男女比率を考慮して行う | 2021年10月～ |
| 取組2：女性社員のキャリア形成支援強化 | |
| 1on1の導入・キャリア面談（自己申告面談）の見直し | 2021年9月～ |
| 女性のキャリアミーティング（上司関与）や女性社員紹介レター企画 | 2021年10月～ |
| ダイバーシティ&インクルージョンの社内説明による理解浸透とアンコンシャスバイアス研修の実施 | 2021年6月～ |
| 取組3：子育てと仕事の両立支援 | |
| キャリア継続を軸とした産育休復職支援プログラム運用の見直し | 2021年10月～ |
| 産休・育休関連制度および運用の社内認知度向上 | 2021年10月～ |
| 男性の育休および出生時育休（男性版産休）の社内認知度向上 | 2021年9月～ |
| 取組4：働き方・風土醸成 | |
| 様々な場面でのオンライン活用と、ペーパーレスの推進 | 2021年4月～ |
| フレックスタイム制度の育児、介護での利用促進 | 2021年4月～ |
| 在宅で生産性を上げるための仕事の進め方ガイド等整備と利用促進 | 2021年4月～ |

以上