

株式会社クレハ 行動計画

従業員一人ひとりが、それぞれの持ち味を活かし、能力を十分に発揮できるように、仕事と生活の調和を図り、働きやすく、働きがいのある、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4月1日～2024年3月31日

2. 内容

目標1： 総合職採用者に占める女性の割合を以下の通りとする。

- ・2021年4月1日～2022年3月31日：20%以上
- ・2022年4月1日～2024年3月31日：30%以上

《対策》

- 2021年度～
- ◇ 理系女子学生へのアプローチを強化し、会社説明会を拡充する。
(先輩女性社員との対話機会の設定(「Big 質問会」の開催など))
 - ◇ ワーク・ライフ・バランスを支援する各種制度の理解と浸透を図る。

目標2： 自律的なキャリア形成の支援として、自己啓発のプログラムを拡充する。

《対策》

- 2021年度～
- ◇ 自己啓発のプログラム、年間スケジュールを周知する。
 - ◇ 現職務への活用やキャリア形成の一助として知識を習得できる機会として、ビジネススキルや当社の製品・素材に関する内容などのプログラムを拡充する。
 - ◇ 受講者の声(受講内容の活用など)を紹介し、PRする。
 - ◇ アンケートの実施により、従業員のニーズや自己啓発における課題を把握し、プログラムの企画に反映する。

目標3： 仕事と育児・介護などと両立する従業員が、キャリアの構築や継続的な成長、新たな挑戦を可能とする環境づくりに取り組む。

《対策》

- 2021年度～
- ◇ 仕事と生活の調和やキャリア形成に関する不安の解消に向け、育児・介護の休業前・復帰後に本人と所属長向けに制度説明・面談を実施する。
 - ◇ 育児休業・介護休業の経験者との座談会やヒアリングなどを実施する。
 - ◇ 多様な人材が活躍しやすい職場環境づくりとして、ハラスメント防止の情報や両立支援制度など、社内コンテンツ(クレMAP)を活用し、周知する。

目標4： 全ての雇用管理区分、性別において、年次有給休暇の付与日数に対して、取得率を70%以上とする。

《対策》

- 2021年度～
- ◇ 毎月の有給休暇取得状況を所属長経由、従業員に報告する。
 - ◇ 計画的な取得を目指し、所属長と協働で施策を検討し、実施する。

目標5： 年間の月平均時間外勤務時間が45時間を超過している者の人数を0人とする。

《対策》

- 2021年度～
- ◇ 所属長のマネジメントのもと、業務の見直しやシステム化などを検討し、業務の効率化・能率化を推進する。
 - ◇ 残業時間が多い部署に対し、残業時間削減・生産性向上に向けた働き方について所属長と協働で施策を検討し、実施する。
- 2022年度～
- ◇ 残業時間削減や生産性が向上した部門の好事例を共有する。

以上