

アイ・エス・アイ株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍でき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 令和3年9月1日～令和8年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定される。

3. 目標 1,

管理職（センター長以上）に占める女性割合を30%以上にする。

目標 2,

全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

●令和3年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

●令和4年4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。

●令和5年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

●令和3年9月～ 研修プログラムの検討。

●令和3年10月～女性社員に対する研修ニーズの把握の為、アンケート、ヒアリングなどを実施。

●令和4年4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。

●令和4年7月～ 管理職育成キャリア研修の実施

●令和4年7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

●令和3年9月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。

●令和3年9月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。

●令和3年11月～「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内で立ち上げ。

●令和4年1月～ 対象となる女性社員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。

●令和5年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

取組4：働き方改革に向けた取組を実施する。

●令和6年4月～ 計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

アイ・エス・アイ株式会社 行動計画

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年1月1日～令和8年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：令和8年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 令和3年4月～ 所定外労働の現状を把握
- 令和3年7月～ 社内検討委員会での検討開始
- 令和3年10月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修（年6回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

目標2：令和8年3月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間5日以上とする。

<対策>

- 令和3年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和3年7月～ 社内検討委員会での検討開始
- 令和3年10月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 令和3年1月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始