

2024年4月1日

株式会社サンクゼール 行動計画（一体型）

社員一人ひとりの経験や専門性を活かし、キャリアプランを描きやすいように専門性の高い社内研修会やスキルアップにつながる研修を実施する。また女性社員や若手社員がやりがい働き甲斐をもって、主体的・自発的に業務に当たれるように、多様な働き方を提案し、社内環境を整え、従業員エンゲージメントを向上させていくため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日までの 2年間

2. 当社の課題

- ・若手社員を中心に管理監督者へキャリアアップをしていくためのマネジメント研修会等が実施できていない。
- ・当社が目標として掲げている女性管理職比率の向上（2030年までに30%以上達成）を達成するための育成プログラムが、まだ不十分であり、キャリア形成やワークライフバランスの観点での取り組みを、強化していく必要がある。

3. 目標と取組内容、実施期間

次世代法行動計画：

目標1：育児休暇取得後、労働時間の調整、在宅勤務の活用や休暇制度の案内をするとともに、部署内で業務内容を整備し、復職後も働きやすい環境を整えていく。

<取組内容>

- 2024年4月～ 育児休暇取得者の復職後、定期的にアンケートや意見交換の場を開き、結果を部署内や管理監督者へフィードバックし、育児期間中の業務フォローや負担感の軽減を図っていく。
- 2024年定期開催 復職後、勤務時間の調整以外にも、社内制度の周知を図り、管理監督者向けのハラスメント対策講座等を実施し、働きやすい職場環境を整える。

女性活躍推進法行動計画：

目標2：管理監督者に占める女性労働者の比率23%以上を目指す。

<取組内容>

- 2024年4月～ 社員個別のキャリアプランについてアンケートを取り、研修内容の充実化を図り、スキルアップできるカリキュラムを作る。
- 2024年定期開催 女性の管理職の方のキャリアステップを紹介し、仕事の仕方、家庭での時間の取り方など、ワークライフバランスのイメージを作りやすい意見交換会の場やフリートークができる時間を研修会で設ける。

女性活躍推進法行動計画：

目標3：事務系職種にて勤務する社員について、在宅勤務比率を45%以上とし、働く場所にとらわれない働き方を推進していく。

<取組内容>

- 2024年4月～ 社員の働き方を紹介し、多様な働き方があることを社内に情報発信する。
- 2024年定期開催 社員向けにワークライフバランスについて意見交換をできる場を設ける。