株式会社YCC情報システム行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、女性の活躍の促進をはじめ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにする。合わせて地域の次世代の若者にIT 業界で働く意義を認知してもらうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間　2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

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みられないが、管理職に占める女性割合が低い

課題 ２ ： 社員へのキャリア形成に対する意識付けの取組みが不十分

課題 ３ ： ワークライフバランス実現

3. 目標及び対策

【 目標 １ ： 社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに50%以上とする取組み 】

対 策　キャリア研修を計画的に実施する
2023 年 4 月から開始しているオンライン学習 udemy によるキャリア研修を継続し、
階層ごとに、今後のキャリアプランに関する面談を実施する
前期の振り返りを受け、研修プログラムを検討する

【 目標 ２ ： 女性社員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージをもてるような取組み 】

対 策　「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、ロールモデルとなる女性社員の選定、メンター制度を実施する

2024 年１月から開始しているメンター制度を 2024 年 4 月からも継続して実施する
１か月に１回メンターとメンティー１対１の対話の時間を設ける
年数回、意見交換会＆慰労会の実施する
アンケートにてメンター制度への評価を実施し、次年度計画を検討する
メンター、メンティーへのメンター養成研修を実施する

【 目標 ３ ： 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土、職場と家庭の両立において男女がともに貢献できる職場風土の醸成 】

対 策　上司を通じた男性労働者の働き方の見直し(有給休暇取得)など育児参画を促進する
目標値を女性育休取得率 100%　男性育休取得率30%以上とする

2024 年 4 月からも継続して、出産手続き申請のあった男性社員及び上司に対する育休取得への働きかけを実施する
社内報等で育休取得者の育児体験記を掲載し、利用しやすい風土づくりをする

【 目標 ４ ： ワークライフバランスの実現を図るために、労働時間を削減し、年次有給休暇の取得を促進 する 】

対 策　2024 年 3 月より実施している、マイ・ノー残業デー制度を継続して実施する
2024 年 4 月から年次有給休暇の取得を促進するための仕組みを策定する

【 目標 ５ ： 地域の学生に向けて IT 業界の認知を広げる取組み】

対 策　若者のインターンシップの受け入れを行う
2024 年 4 月からも継続し、各大学、ホームページ、就活サイトを利用し周知する
夏期、秋・冬期 年数回インターンシップを実施する