

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 2022年4月1日～2024年3月31日までの2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。

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。

2022年 6月 研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
2022年 7月 アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの検討、決定。
2022年 10月 キャリア研修の実施(10月開催目標)。
2022年 11月 階層ごとに、今後のキャリアプランに関する面談を実施。
2023年 4月 前期の振り返りを受け、研修プログラムの検討。

【 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、メンター制度を社内立ち上げる。

2022年 8月～ 女性社員向けの意見交換会、社内報等でロールモデル・キャリアパス事例を紹介する。
2023年 2月 メンターへの教育実施。
2023年 4月～ メンター制度の実施。

【 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)など育児参画の促進。

2022年 9月 育児・介護休業制度の説明会の実施。
2022年 10月～ 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。

【 目標 4 : 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。

2022年 4月～ 各大学、ホームページ、就活サイトを利用し周知する。
夏期、冬期 年2回インターンシップ実施。