

2021年4月1日

株式会社日立プラントサービス 行動計画

男女ともに全社員が「活力があり挑戦意欲が高い会社」をめざすべく、社員全員が働きやすい環境を整備することにより、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を実現し、すべての社員が能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和3年（2021）年4月1日～令和8（2026）年3月31日（5年間）
2. 目標と取り組み内容

目標1：新規学卒採用者に占める女性比率を25%以上とする。

※前行動計画（平成28年4月1日～平成33年3月31日）における課題設定を踏襲し、上記目標達成に向け以下取り組みを図る。

<取り組み内容・実施時期>

- 女性の応募者を増やすため、女性従業員を採用計画段階より参画させ、採用ツール（各種説明会資料、HPコンテンツ、会社案内等）の継続的な見直しを行う。【継続】
 - 当社で活躍する女性従業員に関する情報の発信、女性従業員による応募者への会社（業務）説明を行い女性比率の向上をめざす。【継続】
- 令和3年（2021）4月以降、選考において、応募者の多種多様な個性を尊重し、人財の発掘をできるよう面接官への研修を行う。【新規】

目標2：年間の有給休暇取得率を70%以上とする。

<取り組み内容・実施時期>

- 年間を通じて、業務見直し及び効率化を推進し、年次有給休暇の計画的な取得に向けて年休取得推進日を設定、実施する。【継続】
 - 管理監督者へ全社員の年休取得状況をデータ化し上司へ情報提供を行う。また年休取得5日未満の社員に対し、総務部門より上司へ取得推進のフォローを行う。【継続】
 - 年休取得推進を図るため、各個への年休取得状況の見える化を行う。【継続】
- 令和3年（2021）4月以降、連続休暇（長期出張年休、計画年休、リフレッシュ休暇等）の更なる取得の推進を行う。【新規】

目標3：総労働時間（時間外労働時間）の縮減に向けた取り組み

<取り組み内容・実施時期>

- 全社員「適正な労働時間管理」教育を継続的に行い、業務改革、働き方等による縮減の意識醸成を図るとともに、労働時間の見える化など日々管理に繋がるIT環境も整備し、時間外・休日労働時間の閾値を設け労働時間の管理強化を図る。
 - 経営幹部一体となった定期的なフォローアップにより、時間外労働縮減に向け改善策を講じる。
- 令和3年（2021）4月以降、建設事業者への猶予期間が終了する令和6（2024）年に向け、改正法に則した社内管理を図り、時間外労働・休日労働の時間管理を徹底する。