

株式会社welzo 行動計画【次世代育成支援対策推進法】

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6年4月1日～令和9年3月31日の3年間

2. 目標と対策

目標①

生産性を向上させ、ワークライフバランスの充実を図る。

対 策／令和6年7月～ 労働時間を圧迫している業務の調査、洗い出し
令和6年11月～ 定型業務のRPA化、オンライン業務への変更など
業務形態変革への模索
令和7年1月～ 業務改善案の提示
令和7年8月～ 改善内容の実施

目標②

小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に子の看護休暇制度を利用しやすい環境に整備する

対 策／令和6年4月～ 社内システムにて情報揭示し制度の周知を図る
令和6年9月～ 子の看護休暇の取得実績を調査し、
子を持つ社員に向けて制度の浸透を図る

目標③

所定外労働時間を1人当たり月平均20時間以内にする。

対 策／令和6年4月～ 所定外労働の原因を分析する。
令和6年9月～ 原因の解決策を検討し、実施する

株式会社welzo 行動計画【女性活躍推進法】

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年4月1日～令和9年3月31日の3年間

2. 目標と対策

目標①

時差出勤、時短勤務等の導入を検討し、育児家庭の働きやすさを促進することで、男女の平均勤続年数をともに11年以上へと引き上げる

※男性：11年6ヶ月 女性：9年9ヶ月（2023年12月時点）

対 策／令和6年5月～ 上記制度の導入を検討する
令和6年9月～ 社内規程の整備
令和7年1月～ 規程開示、制度導入を目標

目標②

一般職から総合職へのコース転換の周知を図る

対 策／令和6年6月～ 社内システムにて情報掲示
令和6年8月～ コース転換希望調査実施
令和6年9月～ コース転換説明会実施
令和7年1月～ 希望対象者へ総合職へのコース転換を実施