

株式会社日本エム・ディ・エム 行動計画

男女問わず働きやすい職場環境を創造し、人材育成を踏まえた仕事のアサインと目標設定を実践することで、女性も活躍しやすく、キャリアの選択肢を広げるための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：2018年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

- ① 全社員の所定外労働時間の平均値は45時間を超えないが、売上拡大に比例して業務量が増加した結果、45時間を超えてしまう社員がいる
- ② 女性管理職比率が産業平均（卸売業/6.6%）よりも低い

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：効率化や業務の標準化を進めることで、一人あたりの平均残業時間を計画期間内に10%削減する

<取組内容>

- 2018年10月～ 残業時間や有給休暇取得状況をタイムリーに把握し、働き方を意識するため、クラウド型勤怠管理システムを導入する
- 2019年7月～ 仕事の効率化を進めるため、社員個人が保有している仕事の効率化の知恵や工夫を募集する
- 2019年10月～ 社員から集めた効率化の知恵・工夫をノウハウとして活用できる形にし、全社へフィードバックする
- 2019年10月～ 短時間勤務者がフルタイムで働くことを可能にする制度（コンバインドワーク）を導入する
- 2019年12月～ 業務の標準化に向けてマニュアル作成・運用のノウハウを全社で共有する
- 2020年4月～ 新たな人事制度を導入する

目標2：女性管理職比率（候補者含む）を10%以上にする

<取組内容>

- 2018年10月～ 社員がどのように活躍していきたいか・どのように能力を発揮していきたいか考える機会をつくり、ダイバーシティの意識向上につなげるための座談会を実施する
- 2019年4月～ 男女問わず活躍できる職場環境づくりを推進する
- 2019年4月～ 男女問わず能力を発揮できる環境にするために、仕事のアサインの見直しを行う

2018年4月1日
人事総務部

- 2019年9月～ ダイバーシティ通信（仮称）を月に一度発行することで、ダイバーシティの意識を向上していく
- 2019年10月～ 男女問わず仕事を通じた人材育成を促進するために、職務要件一覧を作成し社内に展開、活用する
- 2020年4月～ 新たな人事制度を導入する