

ニュートン・コンサルティング株式会社 行動計画

女性と男性が平等に活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を定める。

1. 計画期間

平成 28 年 7 月 1 日～平成 32 年 12 月 31 日

2. 当社の課題

- (1) 技術職（コンサルタント）の女性管理職がない（0 名 平成 28 年 7 月現在）
- (2) 技術職の平均残業時間数が多い（月平均の残業時間 45 時間以上が 2 か月）

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：入社 5 年以内の管理職登用率が男女同程度（12.5%）になるようにする

【取組内容】

- 平成 28 年 7 月～
 - 全社員アンケート（満足度・希望調査）を実施
 - 上司との個人面談により、管理職登用の希望を把握
- 平成 28 年 12 月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施、管理職登用・職種転換（事務職（アシスタント）から技術職への転換）の希望について把握
 - 本人の希望とスキルによって登用を検討
- 平成 29 年 1 月～
 - 目標達成度やスキルチェックレビューの結果を踏まえ、個人目標設定
- 平成 29 年 6 月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施
- 平成 29 年 7 月～
 - 目標達成度やスキルチェックレビューの結果を踏まえ、個人目標設定
 - 全社員アンケート（満足度調査）を実施
 - 上司との個人面談により、管理職登用・職種転換の希望について把握
- 平成 29 年 12 月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施、管理職登用・職種転換の希望について把握
 - 本人の希望とスキルによって登用や転換を検討、決定
- 平成 30 年 1 月～
 - 目標達成度やスキルチェックレビューの結果を踏まえ、個人目標設定
 - 対象者を登用、技術者女性管理職向けマネジメント研修を実施し、定期的に面談でフォローアップ
- 平成 30 年 6 月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施

- 平成 30 年 7 月～
 - 目標達成度やスキルチェックレビューの結果を踏まえ、個人目標設定
 - 全社員アンケート（満足度調査）を実施
 - 上司との個人面談により、管理職登用・職種転換の希望について把握
- 平成 30 年 12 月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施、管理職登用・職種転換の希望について把握
 - 本人の希望とスキルによって登用や転換を検討、決定
- 平成 31 年 1 月～
 - 平成 30 年度と同様の間隔で、本人の希望とスキルに沿った個人目標の設定を実施し、個人目標の達成度及びスキルチェックレビューを行い、管理職登用・職種転換について検討、決定

目標 2：技術職の平均残業時間 45 時間以上の月を 0 月にする
--

【取組内容】

- 平成 28 年 7 月～
 - ノー残業デー（毎水曜日）の徹底について周知
 - 繁忙期（2・3月）の業務量につきバランスをとるため、アシスタント職を採用・育成
- 平成 28 年 11 月～
 - 全社員アンケート（ストレスチェック）実施。ストレスの要因について労働時間によるものか等を把握
- 平成 29 年 1 月～
 - 過去 6 か月のノー残業デーの残業時間についてモニタリングを実施し、傾向分析
 - ノー残業デー及びそれ以外の就業日の残業時間中の業務について業務棚卸をし、課題を把握
 - 上記課題について 29 年度の事業目標に対し、解決策を検討、実施
- 平成 29 年 7 月～
 - 全社員アンケート（ストレスチェック）実施。ストレスの要因について把握
 - 過去 6 か月の残業時間を集計し、課題解決策が有効に機能しているかモニタリングを実施
 - 必要に応じて課題設定の見直しを実施
- 平成 30 年 1 月～
 - 過去 6 か月の残業時間を集計し、課題解決策が有効に機能しているかモニタリングを実施
 - 上記課題について 30 年度の事業目標に対し、解決策を検討、実施
- 平成 30 年 7 月～
 - 全社員アンケート（ストレスチェック）実施。ストレスの要因について把握
 - 過去 6 か月の残業時間を集計し、課題解決策が有効に機能しているかモニタリングを実施
 - 必要に応じて課題設定の見直しを実施
- 平成 31 年 1 月～

平成 30 年度と同様の間隔で、労働時間や労働者のストレス度、その相関分析を行い、残業時間削減に関する課題を抽出、解決策を検討し実施。PDCA を回して目標達成を目指す

以上