ニュートン・コンサルティング株式会社　一般事業主行動計画

当社は、性別、国籍、ライフステージを問わず、全ての社員が働きやすく、最大のパフォーマンスを発揮できるよう取り組んでいます。2017 年にえるぼしを取得し、2020 年からは健康優良法人にも選出されており、柔軟な働き方の実現とワークライフバランスの追求を目的として、2022 年からはスマートワーク制度を推進しています。これまでにも多くの課題を社員と共に解決し、改善を重ねてきました。

さらなる躍進に向けて、ニュートン・コンサルティング株式会社は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の行動計画を策定します。

１．計画期間

令和７年（2025 年）１月１日～令和９年（2027 年）12 月 31 日

２．課題

- 社員の勤続年数が業界平均値よりも低い（特に女性コンサル職）
- ライフステージ支援制度など既に導入済みの制度の利用者が少ない

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：社員の４年勤続率を改善する　（※現在値は 2019 年入社以降社員平均）

◆コンサル職(男性)：　12% → 計画期間中平均　40%（28%改善）

◆コンサル職(女性)：　 9% → 計画期間中平均　25%（16%改善）

◆スタッフ職:　　20% → 計画期間中平均　40%（20%改善）

【取組内容】

- 早期退職（または配置換え）要因の追及および対策の実施
- 現行制度のさらなるブラッシュアップ
  - 縦・横のつながりを作るための取り組みを行う。
    - ✧ 悩みを相談できるような社内外の相談窓口の設置
    - ✧ メンター制度の充実
    - ✧ 男女関わらず、子育て中など同じ境遇の社員同士で情報交換できるような機会の提供
- 毎年度末に取り組みの見直しと改善を行い、PDCA を回して目標達成を目指す

目標２：ライフステージの変化に対応するための既存制度の周知徹底、利用促進を行う
(目標社内周知率 80%以上、対象者の利用率 50%以上)

【取組内容】

- 現行の両立支援制度(育児、介護、疾病等)や仕組みをわかりやすくまとめて周知・啓蒙活動を行う
- 毎年度末にアンケートを実施し、理解していると回答した社員の割合を確認。アンケートの内容をもとに取り組みの改善を進めて周知率の向上を目指す
- 対象者には個別に説明の機会を設け、利用を促進する