

次世代育成対策推進法に基づく

一般事業主行動計画

2021年04月01日

株式会社ディック リューション エンジニアリング

全ての従業員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年04月01日～2026年03月31日までの5年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）。

<対策>

2021年06月～ 社員への調査、検討開始

2022年04月～ 制度の導入、社員への通知

目標2：「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得することについての周知を行い、男性の育児休業取得率向上を図る。

<対策>

2021年06月～ 「パパ・ママ育休プラス」制度の周知及び、育児休業の男性
該当社員への制度利用の働きかけをする

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

2022年07月01日

株式会社ディック リューション エンジニアリング

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年04月01日～2026年03月31日までの5年間

2. 内容

目標1：新卒入社社員の女性比率を、例年10%以上保つ。

<対策>

- 2021年06月～ 採用担当者に女性社員を配置し、採用選考過程において女性応募者と女性社員とが直接対話できる場を多く設けます。
- 2022年04月～ 採用ホームページ及びパンフレットにおいて活躍する女性社員を積極的に紹介します。

目標2：全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

<対策>

- 2021年04月～ 簡単な打ち合わせは移動時間を短縮できるZOOMを使用するなど、業務の効率化を進める。
- 2021年04月～ 長時間労働となっている管理者に対し個別ヒアリングを実施し、残業削減のための取り組みを検討していく。

【女性の活躍に関する情報公表】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 33.3% (2021年04月01日)
- ・男女の平均継続勤務年数の差異 81.3% (2021年04月01日)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間 15時間 (2021年04月01日)
- ・男女の賃金の差異 全労働者76.0%(パート・有期社員0名)(2022年07月01日)