

株式会社山田商会行動計画(第 8 回目)

社員がその能力を最大限に発揮し、生活と仕事の調和を図り働きやすい雇用環境を整備するため、次の行動計画を策定する。

1.計画期間 令和 8 年 3 月 16 日から令和 11 年 3 月 15 日まで

目標① 育児を行うすべての従業員のキャリア形成支援を行うとともに、男性社員の育児のための休業（おおむね 14 日以上）の取得率を 40%以上とする （育児をしながら安心して働ける職場の提供）

<対策>

令和 8 年 6 月～ 育休者支援制度の導入

（育休者の業務を代替する従業員へ手当を支給する制度の導入で育休取得を周囲が前向きにサポートできる環境へ）

令和 8 年 12 月～ 育児をする従業員へのキャリアの展望に関するアンケート調査

令和 9 年 4 月～ 育児のための休業中および休業後の面談の際のカウンセリング実施（休業経験者からのアドバイスを提供する仕組みを導入）

令和 10 年 4 月～ 管理職を対象とした育休促進研修を実施し、部下への取得推奨を促す

目標② 公平な人事評価制度の実施（年齢や性別に関わらない能力開発・柔軟なキャリア形成の提示・支援）

<対策>

令和 8 年 9 月～ 人事制度全般に対する従業員の意見や満足度を把握するためのアンケート実施

令和 8 年 12 月～ 新評価制度での考課結果や問題点の検証と改善

管理職の評価者としてのスキル向上のため、人事による目標設定内容の確認や AI を導入した評価結果の分析・検証を実施

令和 9 年 4 月～ 問題点の改善が反映された評価制度の運用開始

令和 10 年 4 月～ 自律的なキャリア形成を支援のための自己申告制度の新設

目標③ 従業員一人当たりの月平均所定外労働時間を 25 時間以下にする

<対策>

令和 8 年 9 月～ 業務の効率化・適正化に向けた全社的な見直しと改善計画の策定

令和 9 年 4 月～ 業務効率化を支援するデジタルツールの導入検討および活用

令和 10 年 4 月～ 管理職による定期的な 1on1 面談の実施を全社的に推進し、部下の状況把握、業務課題の早期発見・解決、および適切な業務支援を強化する