

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

株式会社スタッフサービス 行動計画

私たちのVisionである「いつからでも、どこにいても、誰もがより良い「働く」に出会える社会へ」の実現に向け、仕事とプライベートの両立支援に注力し従業員が意欲的に働き続けることのできる雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 内容

目標 1 課長職に占める女性管理職比率を30%以上にする。

- | | | |
|------------|--|-----------------------------------|
| 2022年4月～ | | 組織ごとの人材育成状況、課題を把握する |
| 2022年6月～ | | 役職者の働き方の実態を調査し、改善に向けた取り組みを検討・推進する |
| 2022年12月以降 | | 年次で従業員アンケートを実施し、結果に応じ必要な施策を講じる |

目標 2 男性の育児休業取得率を20%以上にする。

- | | | |
|------------|--|--|
| 2022年4月～ | | 管理職へ法改正や会社方針を周知し理解促進を図る
全従業員へ育児と仕事の両立がしやすい社内風土醸成のための情報を提供する |
| 2022年5月～ | | 前年度の取得実績やナレッジ等を公表する |
| 2022年12月以降 | | 年次で従業員アンケートを実施し、結果に応じ必要な施策を講じる |



次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

株式会社テクノ・サービス 行動計画

私たちのVisionである”いつからでも、どこにいても、誰もがより良い「働く」に出会える社会へ”の実現に向け、仕事とプライベートの両立支援に注力し従業員が意欲的に働き続けることのできる雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 内容

目標 1 課長職に占める女性管理職比率を20%以上にする。

2022年4月～		組織ごとの人材育成状況、課題を把握する
2022年6月～		役職者の働き方の実態を調査し、改善に向けた取り組みを検討・推進する
2022年12月以降		年次で従業員アンケートを実施し、結果に応じ必要な施策を講じる

目標 2 男性の育児休業取得率を20%以上にする。

2022年4月～		管理職へ法改正や会社方針を周知し理解促進を図る 全従業員へ育児と仕事の両立がしやすい社内風土醸成のための情報を提供する
2022年5月～		前年度の取得実績やナレッジ等を公表する
2022年12月以降		年次で従業員アンケートを実施し、結果に応じ必要な施策を講じる



次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

株式会社スタッフサービス・ホールディングス 行動計画

私たちのVisionである”いつからでも、どこにいても、誰もがより良い「働く」に出会える社会へ”の実現に向け、仕事とプライベートの両立支援に注力し従業員が意欲的に働き続けることのできる雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 内容

目標 1 部長職に占める女性管理職比率を20%以上にする。

- | | | |
|------------|--|-----------------------------------|
| 2022年4月～ | | 組織ごとの人材育成状況、課題を把握する |
| 2022年6月～ | | 役職者の働き方の実態を調査し、改善に向けた取り組みを検討・推進する |
| 2022年12月以降 | | 年次で従業員アンケートを実施し、結果に応じ必要な施策を講じる |

目標 2 男性の育児休業取得率を20%以上にする。

- | | | |
|------------|--|--|
| 2022年4月～ | | 管理職へ法改正や会社方針を周知し理解促進を図る
全従業員へ育児と仕事の両立がしやすい社内風土醸成のための情報を提供する |
| 2022年5月～ | | 前年度の取得実績やナレッジ等を公表する |
| 2022年12月以降 | | 年次で従業員アンケートを実施し、結果に応じ必要な施策を講じる |



次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント 行動計画

私たちのVisionである”いつからでも、どこにいても、誰もがより良い「働く」に出会える社会へ”の実現に向け、仕事とプライベートの両立支援に注力し従業員が意欲的に働き続けることのできる雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2023年5月2日 ～ 2028年3月31日

2. 内容

目標 1 管理職に占める女性管理職比率を60%以上にする。

- 2023年5月～ | 組織ごとの次世代管理職（部長職・課長職）候補の人材育成状況、課題を把握する
- 2023年10月～ | 役職者の働き方の実態を調査し、改善に向けた取り組みを検討・推進する
役職職であっても、多様な働き方が認められ、ワーク・ライフ・バランスが保てる環境を整備する

目標 2 フレックスタイム制の従業員の所定外労働時間を月平均20時間以内にする。 固定時間制の従業員の法定外労働時間を月平均10時間以内にする。

- 2023年5月～ | 月間・年間の労働時間目標を設定し、適正な労働時間管理を徹底する
業務の見直しやインフラ整備等、労働時間削減に必要な施策を講じる

