

えるぼし認定に向けた行動計画



株式会社NEXTOURでは、女性が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策定し、実施、運用をいたします。

1. 計画期間 令和3年6月1日～令和5年5月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性職員は多いが、責任あるポジションでの業務を行っていない。
そもそも、事業規模が小さく、男性も含めてポジションが少ない。
- (2) 社員教育が専らOJTに偏っている
- (3) 産休、育休などの整備がされていない

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：デスクワークはリモートワークを中心とする

<取組内容>

- 2021年6月～ 雇用形態によらず、デスクワークの75%をリモートワークとする（着手済）
- 2021年6月～ リモートワークにおいては、働く場所を特定せず、マルチハビテーションを可能にする
- 2021年6月～ 柔軟な就業を可能にすることで優秀な職員の採用をし、事業規模を拡大する

目標2：正規職員において、週休3日制度を導入する

<取組内容>

- 2022年1月～ 職員の希望により、週休3日制度の選択を可能とする
（就業日、年間就業日数など、詳細ルールを策定する）
- 2022年1月～ 週休3日の推進により、スキルや知識を身に着けるための就学を可能とする
- 2022年1月～ 就学のための休職を可能とし、就学終了時点での復職を可能とする
（在職期間、休職期間、復職時の待遇など、詳細ルールを策定する）

目標3：雇用形態によらず、出産休業、育児休業のルールを策定する

<取組内容>

- 2022年4月～ 正社員のみとせず、会社の社会保険加入者全員を対象とする
- 2022年4月～ 休業中の給与について、月間平均支払額、勤続年数などを基に制度を策定する

令和3年6月1日

株式会社NEXTOUR
代表取締役 阿部道広