

令和2年10月1日

株式会社サンロフト 行動計画

全社員を対象に、個別のライフスタイルの変化やコロナによる非常事態宣言時のようなときにも就業を継続し、活躍し続けることが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する。

1. 計画期間 令和2年10月1日～令和5年09月30日(3年間)

2. 当社の課題

全社員がテレワークを利用できていない

・コロナ禍で遠方から通勤する社員や公共交通機関を利用する社員を中心にテレワークを利用したが、利用率は約70%に留まり、全社員がテレワークを利用することが出来ていない。今後、非常事態宣言時のような状況もあり得ることや、初めて育休を取得し復帰する社員がいること、親の介護中の社員もいるため、全社員がテレワークを利用して柔軟に働けるようにしていきたい。

3. 目標

- ・男女正社員のテレワーク利用率を100%にする
- ・それが達成できたら、テレワーク利用率の月平均を15%以上とする
- ・有給休暇の取得率を80%以上にする

4. 取組内容と実施時期

取組1：育休明けの社員のキャリア形成を支援する

- 令和2年10月～ 子育て中の社員が家庭と仕事を両立していけるよう、休業明け後のスムーズな職場復帰のサポート制度と、それぞれの社員にあった働き方が出来る制度を整える。

オンラインミーティングツール「Zoom」を用いて面談を実施する。
面談によって双方の状況を共有し、復職時の担当業務や働き方について協議する。

取組2：勤務時間管理を徹底し、有給休暇の取得を促進する

- 令和2年10月～ 休暇をとる社員や育児・介護休業を利用する社員がいても業務効率や品質を安定させるため、各部門ごと業務標準化を進めるための時間を設ける。各部門ごとの取り組み事項を全社共有し、実践状況を確認する。また、有給休暇の取得状況を定期的に確認し、部門長が取得の少ないメンバーをフォローする。

取組3：「nanoty」のテレワーク機能で仕事の計画と実績を記録する習慣をつくる

●令和2年10月～ 仕事の計画と実績を記録し、社内公開する習慣をつくることで、業務分担を明確にしたり、業務の先読みをした行動ができるように心掛ける。

取組4：「nanoty」のアノテーション機能で自身の強みや仕事の成果を把握するとともに、仲間の長所伸展を支援する

●令和3年01月～ 記入した日報に対して、具体的に良かった点を明確にし、その情報を分析することによって自身の強みや仕事の成果を把握することで意欲を向上させる。また、仲間の長所伸展を支援することで仲間への共感や感謝の気持ちを高め合う。これにより、多様な考え方や働き方を受容できる組織づくりを推進する

取組5：研修動画のライブラリを「nanoty」等に構築して社員教育のコンテンツを充実させる

●令和3年04月～ 社員研修に役立つ動画をライブラリ化し、オンラインでの社員研修環境を整備する。テレワーク時でも動画で研修ができるようにするとともに、顔を合わせられる時間ではフォローアップの対話の時間が増やせるようにする。