

# 次世代法 株式会社あい設計行動計画（第4回）

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 2020年4月1日～2025年3月31日
- 2、 内容

## 目標1

時間外労働を前年比10%削減するための措置の実施

### <取組内容>

- 2020年4月～ 時間外労働の状況を1年かけて把握
- 2021年4月～ 連続して長時間労働になっている支社と社員について月別で把握し、各部署における検討と具体的削減対策を策定  
社内掲示板、社内広報誌による社員への周知  
引き続き、時間外労働の状況を1年かけて把握
- 2022年4月～ 以後、改善と実施の繰り返しにより時間外労働時間削減を目指す

## 目標2

フレックスタイムの拡充、対象範囲を拡大し現在の3倍増を目指す

### <取組内容>

- 2020年4月～ 現制度の内容精査。
- 2021年4月～ 対象範囲が拡大するように改善を図る。
- 2021年10月～ 前年度の利用実績の検証。必要な改善を図る。  
社内掲示板、パンフレットなどによる全職員への周知。
- 2022年度～ 以後、改善と実施の繰り返しにより対象範囲を拡大。

# 女性活躍推進法 株式会社あい設計行動計画（第2回）

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2025年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

## 目標1

女性が能力・意欲・適正にあわせ成長出来る多様な機会を提供することで、女性技術者の割合を20%以上とする

<取組内容>

2020年4月～ 職種・等級に応じ選出した女性社員の交流会を実施し、ネットワーク形成を図る

2021年4月～ 問題点・現状を把握し、キャリア形成支援の検討

2022年4月～ キャリア形成支援の実施

2023年4月～ 以後、改善と実施を繰り返すにより、女性技術者増加を図る

## 目標2

労働者全体の時間外労働を10%削減する

<取組内容>

2020年4月～ 時間外労働の状況を1年かけて把握

2021年4月～ 連続して長時間労働になっている支社と社員について月別で把握し、各部署における検討と具体的削減対策を策定

社内掲示板、社内広報誌による社員への周知

引き続き、時間外労働の状況を1年かけて把握

2022年4月～ 以後、改善と実施の繰り返すにより時間外労働時間削減を目指す

# 株式会社あい設計

## 女性の活躍の現状に関する情報公表

### 労働者に占める女性労働者の割合

(職種)	(男性)	(女性)
技術職	: 81.2%	18.8%
営業職	: 71.9%	28.1%
事務職	: 34.6%	65.4%
全職種	: 76.5%	23.5%

### 男女の平均継続勤務年数の差異

(職種)	(男性)	(女性)	(女性/男性)
技術職	: 8.3年	7.8年	94%
営業職	: 7.2年	8年	111.1%
事務職	: 7.5年	8.7年	116%
全職種	: 8.1年	8.2年	101.2%

2020年3月1日現在