

## (次世代法)

### プロテック株式会社 行動計画

プロテック株式会社は、社会福祉法人向けの基幹業務システムを作成し、きめ細かいサポートを行って参りました。

これからも顧客に愛され、地域社会に貢献できる企業であり続けるためには、社員一人一人が社会のお困りごとを親身に感じられることが必要だと考えています。実現のためには性別や年齢、ライフスタイルに関わらず活躍できる環境、仕事と生活の両軸の充実ができる環境、どちらも必要であることから、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和3年10月1日～令和7年9月30日まで

2. 内容

目標1:年次有給休暇の取得割合を60%まで引き上げる

<対策>

- 令和3年10月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 毎年3月 年次有給休暇の取得を促進するための周知を行う

目標2:育児休業・介護休業等を取得しやすい環境作りおよび制度活用促進のため、ニーズを調査するとともに、希望者への面談を行う。

<対策>

- 令和3年1月まで 子の看護休業、介護休業等の取得実績をまとめ、社員のニーズを見直す。
- 令和3年4月～ 希望者と随時面談を行い、気兼ねなく制度を活用できる社内体制を整える。  
実績結果によっては制度を見直し、変更する。

## (女性活躍推進)

### プロテック株式会社行動計画

プロテック株式会社は、社会福祉法人向けの基幹業務システムを作成し、きめ細かいサポートを行って参りました。

これからも顧客に愛され、地域社会に貢献できる企業であり続けるためには、社員一人一人が社会のお困りごとを親身に感じられることが必要だと考えています。実現のためには性別や年齢、ライフスタイルに関わらず活躍できる環境、仕事と生活の両軸の充実ができる環境、どちらも必要であることから、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和3年10月1日～令和7年9月30日までの4年間

2. 現状

- ・女性の開発職のさらなる増加をのぞみたい。
- ・結婚や出産などのライフステージの変化があっても女性が仕事を継続してきた、という実績が少ない。

3. 目標と対策

目標1：開発職の女性をさらに1人以上増やす。

<対策>

- 令和3年11月～女性の採用応募を増やすため、時短正社員制度をはじめとしたフレキシブルな制度の在り方を調査する。
- 令和4年1月～調査に基づき、社内体制の整備を行う。
- 令和4年8月～制度について社内に周知する。

目標2：女性が活躍できる組織体制の整備を行う。

<対策>

- 令和3年11月～子育て世代へのメンター制度を整備する。
- 令和4年4月～個別面談を行い、働き方への希望をくみ取り、反映させる。
- 令和5年4月～運用の見直しを図る。