

株式会社アサヒ総合サービス 行動計画

当社は、非正規労働者のキャリア形成と働きがいのある職場環境の実現を目指し、正規雇用への転換を支援するとともに、労働時間の適正化にも取り組み、従業員の健康とワークライフバランスの向上を図る。

1. 計画期間： 2024年8月1日 ～ 2029年7月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：希望する非正規労働者が、正規雇用へ転換できる機会を拡充し、計画期間内に3名以上の女性を正規登用する。

<取組内容>

- ・2025年 8月～：非正規労働者への意向調査を年1回実施し、正規雇用希望者を把握。
- ・2025年10月～：正規登用制度を整備して全従業員に周知。
- ・2026年 4月～：登用希望者に対するOJT・職能別研修を実施し、スキルアップ支援体制を構築。
- ・2026年10月～：年1回、社内公募制度を実施。本人の希望と上司の推薦により登用審査を実施。
- ・2027年 1月～：毎年1名を目安に正規登用を継続。進捗を社内会議にて報告。
- ・2029年 7月：最終年度までに3名以上の女性を正規登用し、制度の定着化を図る。

目標2：従業員の時間外労働を月平均20時間以内とする。

<取組内容>

- ・2025年 8月～：現状の労働時間を分析。時間外労働が多い部署・時期・業務を特定。
- ・2025年10月～：業務の見直し・改善（業務分担、マニュアル整備など）を段階的に実施。
- ・2026年 4月～：月毎の時間外労働の集計・可視化を開始。部署毎にフィードバック。支援体制を構築。
- ・2026年10月～：時間外が多い社員・部署に対して個別ヒアリングや面談を実施し、要因を改善。
- ・2027年 1月～：フレックス制度、時差出勤等の柔軟な働き方を試験的に導入。
- ・2028年 1月～：「ノー残業デー」の実施や定時退社キャンペーンを実施。社員の意識向上を図る。
- ・2029年 7月：全体の時間外労働を月平均20時間以内に抑え、制度の見直しと次期計画へ引き継ぎ。