

株式会社 KUTO 一般事業主行動計画

社員が活躍でき、仕事と子育てを両立させ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 2024年9月1日～2029年8月31日

2 当社の課題

- (1) 女性または男性の管理職がない。
- (2) 新入社員の定着に課題があり、平均勤続年数の伸びが鈍い。
- (3) 管理職を目指す社員や、部下の育成に取り組む上司が少ない。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性または男性の管理職を1人以上に増やす（現在0名）。（女活）

〈取組内容〉

- ・ 2024年9月～管理職のロールモデルの紹介。
- ・ 2025年4月～管理職登用のための評価基準等の見直し。
- ・ 2026年9月～帰社しやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底。
- ・ 2027年9月～キャリアプランを本人と上司で作成するなど中期視点で育成。
- ・ 2028年9月～管理職同士の交流機会の設定によるネットワーク形成支援。

目標2 入社3年以内の社員の離職率を低下させ、長期的なキャリア形成を目指す。

（女活、次世代）

〈取組内容〉

- ・ 2024年9月～部下を持つ上司へのマネジメント・育成に関する研修実施。
- ・ 2025年4月～若手社員にキャリアイメージ形成のための研修、メンター制度の実施。

目標3 : 地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

（次世代）

〈取組内容〉

- ・ 2024年9月～受け入れ体制について検討開始
- ・ 2025年9月～受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- ・ 2026年4月～関係行政機関、学校との連携
- ・ 2026年9月～社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- ・ 2027年4月～工場見学及びインターンシップの受け入れ開始