

ファクトセット・パシフィック・インコーポレーテッド

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

仕事と生活の調和を図り働きやすい職場環境を整え、社員がその能力を十分に発揮できるよう、また特に女性社員が管理職を目指し活躍できるキャリアを描けるよう、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容

目標 1

フレックスタイム制度・拡大した時短勤務制度・短時間正社員制度のいずれかを利用する社員の率を 80%以上とする。

＜対策・取組内容＞

- 2024 年 4 月～ フレックスタイム制度・短時間正社員制度の新たな導入、および時短勤務制度の拡大に向け、社内検討委員会を設置し、検討をする
- 2024 年 8 月～ 社員への説明・研修
- 2024 年 9 月～ 柔軟な働き方を可能にする制度を導入し、利用促進を促す

目標 2

ノーミーティングデー、ノー残業デーを設定し、該当日には 8 時間以内に業務を終了する社員の率を 50%以上とする。

＜対策・取組内容＞

- 2024 年 4 月～ 現行のノーミーティングデーに加えノー残業デーの導入の検討
- 2025 年 1 月～ 制度の趣旨を説明し、社員への周知
- 2025 年 12 月～ 導入後の状況を分析
長時間労働是正および制度に関するトップメッセージの発信

目標 3

ワークライフバランスの促進のため、全社員の年次有給休暇および Wellbeing を目的とした特別休暇などの有給の休暇の取得率を 70%以上とする。

＜対策・取組内容＞

- 2024 年 4 月～ 社員の休暇取得率をデータ化しマネジメントミーティングで情報を共有する
- 2024 年 7 月～ 部署ごとの取得率をデータ化し、取得率向上の計画を策定する
- 2024 年 8 月～ 管理職が率先して有給休暇を取得し、また部下全員に促進する。取得率の特に低い社員に対しては管理職および人事部がともに面談を実施する。
- 2025 年 1 月～ 部署ごとに休暇取得計画を作成し、計画の実行をサポートする