

ヒューマンブリッジ株式会社
一般事業主行動計画（次世代育成支援）

当社は、子育てを行う社員の仕事と育児の両立を支援することにより、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日

2. 内容

目標 1：子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

- 諸制度の理解、浸透の促進
- 母性保護活動の充実
- 男性の育児休業取得の促進及び期間内に 1 名以上の男性の育児休業取得者
- 女性の育児休業取得者の取得率を 80%以上とする

目標 2：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- 短時間労働制度等の利用促進
- 時間外労働の削減
- 有給休暇取得の促進

対策

| | | |
|------------------|---------------|--|
| 平成 28 年 4 月 ～ | 1 年目 | 定例会議での諸施策・諸制度の確認と周知を図ることとあわせ、社員への周知を図る |
| 平成 29 年 4 月 ～ | 2 年目～ 3 年目 | 制度利用状況、利用者の声の確認を行い、実績を把握する |
| 平成 31 年 4 月 ～ | 4 年目 | 3 年間のまとめと 4 年目の状況確認を行い、制度等の見直しを行う |

ヒューマンブリッジ株式会社
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性が管理職として活躍できる環境の整備を行なうため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題 1：男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、女性の管理職が少ない。

課題 2：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

最低 1 人以上の女性社員を管理職（課長級以上）に登用する。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：人事評価基準を検証し、必要に応じて見直しを行なう。

●平成 28 年 10 月～ 現在の人事評価について、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

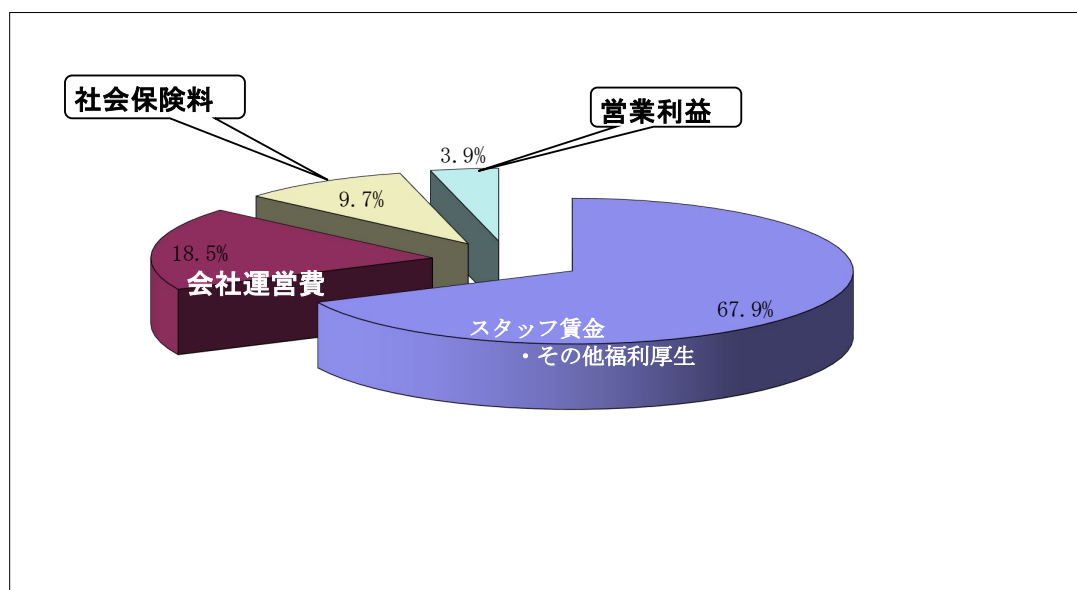
●平成 30 年 4 月～ 新しい評価基準について試行開始し、課題を検証する。

●平成 31 年 4 月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組 2：対象となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

●平成 28 年 10 月～ 研修プログラムを検討する。

●平成 31 年 1 月～ 管理職育成研修を実施する。



弊社は、派遣先企業とのマージン率を派遣社員の皆様に公開しております。
内訳は概ね下記の内容となります。

一番多くをしめるのが派遣スタッフ皆様の給与とその他福利厚生費で、料金総額の約67.9%です。
なお、その他福利厚生費には、健康診断料、派遣先での慰労会会費(派遣元負担分)などが含まれています。

次いで、派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどの人件費・オフィス賃貸料・募集広告費・教育訓練等をはじめとする諸経費が約18.5%、そして、雇用主として負担する健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険などの社会保険料が約9.7%となります。

なお、教育訓練には、入社前に実施している「職場の規律・安全、労災時対応・標準作業等」教育、派遣先で実施している「雇い入れ、OJT、職場安全等」教育およびキャリアアップに資する教育訓練として実施している「eラーニング」があります。

これらすべての費用を差し引いた3.9%程度が会社の営業利益となります。