



## 株式会社エクシング 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

社員が個々人の事情を鑑みたキャリアの選択ができるよう、上司を巻き込んだキャリア支援を行う。また、中長期的な事業の推進を視野に入れた次世代幹部層の育成を実施するための行動計画を下記に記載する。

### 1. 計画期間

2024年4月1日 ~ 2027年3月31日までの3年間

### 2. 内容

目標1: 毎月の1on1 や年に1回のキャリア面談を通じ、社員個々のキャリア支援をすると同時に、マネジメントをフックとした成長・育成の推進活動を行う。

#### <対策>

- 毎月 マネージャーとメンバーの1on1の実施により、部下の悩みや業務の改善を支援
- 各年 11月~12月 マネージャーにより社員のキャリア形成に焦点を当てたキャリア面談を実施。  
個々人のキャリアに合わせた上司のサポートを実施
- 各年 2月 1on1 やキャリア面談の実施状況をヒアリング(Web アンケートにて実施)
- 各年 3月 ヒアリング結果を元にした改善事項の洗い出しと、未実施部門の洗い出し。  
未実施部門においては部門長経由での改めでの実施依頼

目標2: 次世代幹部層の育成の為、計画的な選抜・育成・モニタリングを行いながら将来を見据えた人財開発を行う。

#### <対策>

- 各年 2月~3月 育成対象者の選定(アセスメント、現幹部層の推薦による)
- 各年 4月~11月 幹部候補者に対する育成施策の実施(経営層との対談・研修)
- 各年 12月~1月 育成施策実施後の効果検証と候補者の登用などの検討  
※上記の取り組みを次期部長層、及び次期グループ長層(一般的な課長層)を対象に実施。

目標3: 多様な社員が高い生産性を維持しながら働く事ができる環境づくりのため、定期的なコンプライアンス教育や在宅勤務の継続的な取り組みを実施する。

#### <対策>

- 9月 上期コンプライアンス研修(eラーニング)
- 3月 下期コンプライアンス研修(eラーニング)
- 各年 在宅勤務制度の運用継続(週3日までの在宅勤務の実施)