

女性活躍推進法「行動計画」

女性活躍推進法の2016年4月施行により以下の行動計画を策定する。

当社は、従来から男女間の採用割合、社員比率、管理職割合などに大きな課題はないため、女性に限らず社員全員が仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境の中で働きがいを持って仕事に取り組める環境整備に重点を置いた行動計画とする。

1. 計画期間 2016年4月1日～2018年3月31日

2. 目標・取組内容・実施時期

目標1 心身の健康確保のため、全体の残業時間を減らしていくとともに、年間の休暇を平均20日間以上取得する（有給休暇+特別休暇）

<取組>

- 2016年 4月～
- ・早帰り推進、個人のスキルアップ、働き方の見直しなどの社内各種取組を実施する
 - ・自ら早く帰る工夫を行うとともに、組織内の担当業務量を平準化し、社員間の業務時間の偏りをなくしていく
 - ・必要な時に休みが取れる職場風土の醸成を行い、特別休暇を含めて月一休暇を推奨し、年間の休暇の進捗状況を確認していく
- 2017年 4月～
- ・組織毎の業務量にあった要員配置を行う

目標2 子育てを行う社員を支援し、男性の育児休業取得実績を1人以上つくる

<取組>

- 2016年 4月～
- ・男性社員が育児休業を取得しやすい環境づくりの一つとして、制度改定の内容を社内へ周知する
 - ・男性女性を問わず周囲の理解・協力を得ながら子育てと仕事の両立が図りやすい職場風土を醸成していく
- 2016年10月～
- ・ワーク・ライフ・バランスをテーマにした社員交流会を実施する
- 2017年 4月～
- ・育児休業取得の進捗状況を確認する
- 2017年10月～
- ・ワーク・ライフ・バランスをテーマにした社員交流会内容を社内展開する

以上