

## 女性活躍推進法「行動計画」

MS & ADシステムズ中期経営計画（2018年4月～2022年3月）にて定める女性活躍推進のための施策を踏まえ、女性リーダーの育成を積極推進していく方針とする。また、女性に限らず社員全員が効率的な働き方に向けた、意識改革に継続的に取り組むための環境整備に重点を置いた行動計画とする。

1. 計画期間 2018年4月1日 ～ 2022年3月31日（4年間）

※計画期間中は年度ごとに取組状況を総括し、状況変化に応じて適切に見直しを行う。

2. 目標・取組内容

目標1 女性社員のキャリア形成を支援するための研修等を企画推進する  
○数値目標：管理職層に占める女性割合を、30%以上にする  
（2022年4月昇格までを対象とする）

<取組内容>

- ・育児、介護等で時間制約を有する社員同士のネットワーク化や、ロールモデルとなる女性管理職との交流機会を持つことで、キャリアアップへのマインド形成を促す。
- ・次の管理職候補となる女性リーダーの育成を推進する研修を実施する。

目標2 女性社員のキャリア形成を支援するための環境整備を行う

<取組内容>

- ・時間制約等を抱える多様な人財を活かすことの意義を職場に理解・浸透させるため、出産を控えた部下や育児中の部下を持つ管理職向けのハンドブック作成、および研修を実施する。
- ・在宅勤務制度の利用を推進するとともに、管理職への理解・浸透を深めるための説明会等を実施する。
- ・子が待機児童となる等で復職できない場合の育児休業延長期間を現行の2歳から3歳に延長する。
- ・育児を理由とする私有車通勤の適用条件を、現行の小学校就学までから小学校3年生に上がるまでに緩和する。
- ・女性社員の就業継続につながる施策に取り組むことで、「くるみん」認定の複数回取得を目指す。  
（※2016年度に1回目の認定取得済）

目標3 効率的な働き方に向けた、意識改革に継続的に取り組むことで、短時間で質の高い仕事をする社員を評価する職場風土を醸成する  
○数値目標：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）

<取組内容>

- ・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。
- ・早帰り推進、個人のスキルアップ、働き方の見直しなどを行うことで、遅くとも19時には退社することを推奨する。
- ・健康経営に継続的に取り組むことで、「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定を更新し続ける。  
（※「健康経営優良法人2018」の認定取得済）

以上