

「女性活躍推進法」および「次世代育成対策推進法」に基づく行動計画を、下記のとおり策定する。

記

1. 主旨

【女性活躍推進】 ・社員という多様な資源の有効活用、効果的教育、労働環境の見直し、そして生産性の向上を目指すことで女性社員の真の活躍を推進し、その推進力によって女性に限らない社員全員が活躍できる健康的かつ活力のある企業風土を形成する。
・男女とも自分の成長を感じ「管理職になりたい」と思え、且つ女性もなることが「できる」会社、男女とも長く働ける、働きたいと思える会社を目指す。

【次世代育成支援】 ・各種制度が男女問わずに幅広く活発に利用される環境を構築し、企業全体として次世代育成支援に積極的に取り組む姿勢を示す。
・ワーク・ライフ・バランスを推進し社員がより生き活きと働く環境作りを行うことで、一層活力のある企業活動を促進する。
・制度利用を通して該当職場の業務状況を再チェックする契機とし、業務の効率化を進める。

2. 行動計画（女性活躍推進：第二回、次世代育成支援：第五回に該当）

(1) 計画期間：2018年4月1日～2022年3月31日

(2) 策定目標

【目標1. 女性従業員比率の向上（数値目標）】

女性の積極採用及び多様な人材が働きやすい環境の整備を進め、女性従業員比率11.0%を目指す。

【目標2. 働き方の見直しに向けての啓発】

① 定時時間内で業務を終わらせるワークスタイルへの転換に向けての啓発

→育児や介護など仕事以外の大事なことに取り組む必要がある時間制約社員が能力を十分に発揮できる環境の整備につなげ、会社全体のパフォーマンスを底上げする。

② スマートDay、時間外申請、計画休暇の継続実施

→女性活躍推進第一回行動計画の振り返りより、限られた時間の中で業務を終わらせる意識付けに一定の効果が認められたため、継続して取り組む。

③ 管理職（ライン職制を含む）の意識改革に向けての啓発

→時間制約社員やワーク・ライフ・バランスについての正しい理解を促し、ワークスタイルの転換の必要性についての納得を得る。また、管理職自身の働き方のみならず部下への仕事の振り方や評価の仕方等のマネジメントを見直すことで、組織全体のパフォーマンス向上、部下のやりがいと就業意欲の醸成につなげる。

【目標3. 育児・介護に関する情報発信】

今後さらに増加していくと考えられる時間に制約のある社員自身へのケアとして、育児・介護に関する規程・制度はもちろんのこと、実際に制度の利用がイメージできるよう具体的な事例等の周辺知識の情報発信を行う。また、いざというときに必要な情報へ容易にアクセスできる環境を整え、不安の解消につなげる。

以上