

平成 29 年 10 月 1 日



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 一般事業主行動計画

社員一人ひとりが個々の資質や能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指す。そのために、多様な働き方ができる制度を整備し、ワーク・ライフ・バランスの推進に努める。また、女性の職域を拡大し、活躍の場を広げていくため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 29 年 10 月 1 日 ～ 平成 32 年 9 月 30 日

2. 当社の課題

- (1) ノー残業デーの徹底と年次有給休暇の取得をさらに推進する必要がある
- (2) 女性管理職が少ない
- (3) 女性の技術職が少ない
- (4) 男性の育児休暇取得の支援を進める必要がある
- (5) 育児・介護問題を抱える社員への支援を進める必要がある

3. 目標と取組内容・実施時期

≪目標1≫

時間外労働時間を削減させる

【取組内容】

- 平成 29 年 10 月 ノー残業デーの管理表を各社員が記録することを徹底させる(週1日以上)
社内放送にて定時退社を促す
- 平成 30 年 3 月 労働時間短縮(8時間→7.5時間)の検討を開始する
- 平成 30 年 4 月 プレミアムフライデー制度を導入する

≪目標2≫

有給休暇取得率 60%以上を目指す

【取組内容】

- 平成 29 年 10 月 有給休暇取得状況を調査する
- 平成 29 年 11 月 有給休暇取得促進を社員へ周知する
- 平成 30 年 3 月 年度の有給休暇取得率を確認し、取得を周知する
- 平成 31 年 3 月 年度の有給休暇取得率を確認し、取得を周知する

≪目標3≫

育児・介護問題への取り組みを強化する

【取組内容】

- 平成 29 年 10 月 社外相談窓口を設置する
- 平成 29 年 12 月 育児休暇取得(男性)と介護休暇取得を対象社員へ周知し、管理職の意識向上を図る
- 平成 30 年 3 月 テレワークを実施する
- 平成 30 年 4 月 育児と介護に伴う特別休暇制度を設ける

≪目標4≫

女性の管理職を2%以上とし、女性の技術社員数を10名以上とする

【取組内容】

- 平成 29 年 10 月 女性の職域拡大をHPなどでPRする
- 平成 30 年 4 月 女性の管理職登用を推進する
- 平成 30 年 10 月 行政の女性活躍による認定制度の取得を推進する
- 平成 31 年 4 月 求人案内等で女性の活躍状況を社外にPRする