

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法 行動計画

2018年4月1日策定

弊社は、ダイバーシティマネジメントの一環として女性活躍とワーク・ライフ・バランスを一体的に推進しており、高い水準で女性の採用や就業継続の達成ができており、あわせて女性の管理職も育成されている。弊社は、女性を含む全ての従業員が、働きやすい・長く働ける・夢が実現できる、と感じられる企業を目指し、雇用環境をさらに整備してまいります。

1. 計画期間 平成30年4月1日～平成33年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

人事評価制度により採用、昇格、昇給などの条件は男女同一だが、一部の部署では女性社員の応募が少ないため男性社員が多くなり、特定の部門においては女性管理職の登用が進んでいない。

3. 数値目標

- 1) デリバリー部門の採用区分で女性を1人以上採用し、同部署内の女性の割合を25%超まで引き上げます。
- 2) デリバリー部門には女性グループリーダーがないので、1人以上にします。
- 3) 社内全体の女性管理職の割合を、30%以上にまで引き上げます。

4. 取り組み内容と実施時期

女性活躍推進対策の内容 2018年4月～

◇ 採用に関する事項

- 求人票に女性が働きやすく女性活躍推進企業であることを記載してPRしていきます。

◇ 長時間労働の是正に関する事項

- 各部門・機関において、時間外労働を減らすよう業務内容や役割の変更などを検討し順次実施していきます。

◇ 継続就業を促す働きやすい職場環境づくりへの取り組み

- 産前・産後休務、育児休業、介護休業の取得や休業から復帰する社員に対するキャリアコンサルティングを実施していきます。
- 社内報、イントラネットの掲示板などを利用し、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を継続して行います。
- 短時間勤務制度などによる多様で柔軟な働き方をさらに実現していきます。

◇ 配置・育成・多様なキャリアコースに関する取り組み

- 従来、男性従業員が多かった部門への女性従業員の配置拡大と、それによる多様な職務経

験の付与を実施していきます。

- 育児・介護を理由とする離職者の再雇用の実施をしていきます。

次世代育成支援対策の内容 2018年4月～

◇ 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立等を支援するための雇用環境の整備

- 男性の育児休業取得を支援し、男性の育児休業取得を促進します。
- 男性の子育て目的の休暇（配偶者出産休暇）の取得を促進します。
- 出産や子育てによる退職者を正社員として再雇用できるよう努めます。

◇ その他次世代育成支援対策に関する事項

- ファミリーデーを導入し、子供の会社見学を積極的に受け入れていきます。
- 就業体験機会の提供として大学生のインターンシップを受け入れます。
- 若者の採用・育成など適正な雇用管理の改善や職業訓練の推進に努めます。

女性の活躍に関する情報公表

公表項目	年度	率・割合
採用した労働者に占める女性労働者の割合	平成 30 年度	44%
労働者に占める女性労働者の割合	平成 30 年 4 月時点	43%
女性の管理職の割合	平成 30 年 4 月時点	29%
女性の育児休業取得率	平成 30 年度	100%