

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

■次世代育成支援対策推進法

1. 計画期間 2019年2月1日～2024年1月31日までの5年間

2. 内容（具体的目標、対策と実施時期）

目標1：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを図る。

<対策>

- 2019年 2月～ 短時間正社員制度の取得の推進
- 2019年 7月～ 代替要員の採用とサポート体制の強化
- 2019年 11月～ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止研修を全職員に実施。

目標2：年次有給休暇の計画的な取得を図る。

<対策>

- 2019年 3月～ 年次有給休暇の取得状況を把握
- 2019年 4月～ 計画的な取得に向けて有給休暇年度計画を策定
- 2019年 4月～ 有給休暇年度計画表に基づく取得状況の確認とフォローの実施

■女性活躍推進法

1. 計画期間 2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

【管理職の女性比率が低い】

- ・育児や介護にかかる制度は整備されており、女性が長く就業することができる環境が形成されていることもあり、休業後の復帰率はほぼ100%である。
- ・しかしながら、キャリア形成をするための育成や管理職を目指す機会が少なかったことから、現状は管理職に占める女性比率は5.0%と低い水準にとどまっています。

3. 内容（具体的目標、対策と実施時期）

目標1：2021年3月31日までに管理職に占める女性割合を10%程度に引き上げる。

<対策>

- 2016年 10月～ 人事面談において、自身の将来に向けたキャリア形成、昇進に対する意欲等を確認。
- 2017年 10月～ 将来の女性管理職候補者の選任。
- 2018年 2月～ 管理職候補者を対象とした研修プログラムへの参加（関係会社への留学育成制度を活用）