

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は次のように行動計画を策定し、女性が活躍できる職場環境を整備して参ります。

### 1. 計画期間

2019年4月1日～2022年3月31日（3事業年度）

### 2. 女性活躍に関する当社の課題

- (1) 女性管理職が少ない
- (2) 女性管理職候補となる層が少ない
- (3) 特別休暇制度や、時差出勤等柔軟な勤務への対応が十分ではなく、育児・介護と仕事の両立が厳しい部分がある
- (4) 男性の育児休暇取得率が低い

### 3. 新たな女性活躍推進法に基づく行動計画の概要

#### (1) 目標と取組内容・実施時期

目標1：全社員の意識改革と女性管理職候補者（チームリーダー）の育成・登用

目標：チームリーダーの女性比率15%以上とする

#### <取組内容>

|                      |   |
|----------------------|---|
| 2019年4月              | 社員へのヒアリングで課題の洗い出し                                 |
| 2019年6～7月            | 女性活躍に関する意識調査アンケート                                 |
| 2019年8月              | アンケート調査に関する分析                                     |
| 2019年9月～             | 女性活躍・ワークライフバランス・ダイバーシティー、働き方改革に関する<br>全社員向け研修     |
| 2019年下期              | 来期のチームリーダー候補者選定、決定                                |
| 2020年4月～<br>～2022年3月 | 新チームリーダー就任者に対する育成研修・フォローアップ体制の確立<br>PDCAサイクルの確立完了 |

## 目標 2：時差勤務の利用促進への取り組み

### <取組内容>

|          |   |
|----------|---|
| 2019 年上期 | 現状での時差勤務利用時の問題点、課題の洗い出し<br>利用にあたってのガイドライン作成 |
| 2019 年下期 | 時差勤務の社内周知                                   |

## 目標 3：有給休暇の取得率向上 目標：53%から70%へ

### <取組内容>

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 2019 年度 | 取組初年度として、8 日以上取得を推奨する |
| 2020 年度 | 2 年目の取得目標 10 日以上      |
| 2021 年度 | 3 年目の取得目標 13 日以上      |

## 目標 4：新規特別休暇制度の検討

### <取組内容>

|            |                        |
|------------|------------------------|
| 2019 年度    | 意識調査アンケートを基に、新規特別休暇の検討 |
| 2020 年度    | 人事部、総務部社内規程改定に掛かる調整    |
| 2021 年 3 月 | 取締役会（経営会議）にて社内規程改定承認稟議 |
| 2021 年 4 月 | 新規特別休暇制度の運用開始 社員への周知   |

目標 5：女性の育児休暇取得率（現状 100%）は今後も継続推進。これに加え、男性の育児休暇取得を促進することを目的に、取得しやすい環境整備等を検討する。社員の希望があった小学校 6 年生までの時短勤務も検討する。

### <取組内容>

|             |                       |
|-------------|-----------------------|
| 2019 年 4 月～ | 男女共に制度利用可能者の調査（毎年行う）  |
| 2019 年度     | 男性育児休暇取得時の助成金制度の調査、検討 |

以上