

次世代育成支援行動計画 (計画時期2016.7.1～2019.6.30)

| 目的 | 具体的アクションプラン | 時期 |
|------------------|--|---------------|
| 多様な労働条件の見直し | <ul style="list-style-type: none"> ●ノー残業デーの設定 各部署で業務状況に応じて曜日の設定を行なっています。 | 2015年度～ |
| 仕事と出産・育児・介護の両立支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●社員の育児休業利用時の代替要員体制の整備等 2008年度より、原則として代替要員の確保を行い、産前産後休業・育児休業後に、職場復帰しやすい環境の整備を行なっています。 | 2008年度～ |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●パパ・ママ育休プラス 有期契約社員についても、父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまで休業することを可能としています。 | 2010年4月～ |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進 配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、育児休業を再度取得することを可能としています。 | 2010年4月～ |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●育児を理由とした「所定外労働の免除の義務化」 3歳に満たない子を養育する社員の所定外労働の免除を義務化を行なっています。 | 2010年4月～ |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●子の看護休暇・介護休暇の半日取得 子の看護休暇及び看護休暇は、半日単位の取得を制度化する方針です。 | 2017年1月予定 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●介護のための所定外労働の制限 介護の必要がなくなるまで、利用できる所定外労働の制限を制度化する方針です。 | 2017年1月予定 |
| 次世代支援の為に策 | インターンシップの受け入れや学生の起業家支援を行っています。 | 2008年度～2019年度 |

女性活躍推進法の行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 当社の課題

- (1) そもそも女性の応募者が少ないうえ、男女の競争倍率に約2倍の開きがあり、女性技術社員の採用者数が少なくなっている。
- (2) 男女の平均勤続年数に大きな差異がないにも拘らず、管理職に占める女性割合が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術社員に占める女性労働者の割合を、15%以上とする。

【取組内容】

- ① 平成28年4月～ 当社の採用基準の見直し。
- ② 平成28年5月～ 技術系の女性の応募を増やすため、求人広告の内容や企業説明会での説明のあり方を見直し、適宜改訂する。

目標2：管理職に占める女性労働者の割合を、10%以上とする。

【取組内容】

- ① 平成28年4月～ 現行の管理職登用基準の見直しを行う。
- ② 平成28年5月～ 管理職への就業に対する女性従業員の意識調査を行う。
- ③ 平成30年4月～ 女性従業員を対象として、管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。