

株式会社エイジェック 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成28年3月1日～平成31年2月28日までの3年間

2. 内容

目標1：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

○平成28年12月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するパンフレットを配布

○平成29年2月～ 産前産後休業取得予定者を対象とした「育児休業」の相談窓口設置、
パンフレット配布などの実施による「育児休業」取得の啓蒙

目標2：内勤社員の所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

<対策>

○平成29年2月～ 社員へのアンケート調査

○平成29年4月～ 各部署毎に問題点の把握と検討

○平成29年1月～ ノー残業デーの実施

管理職研修の実施（部下の時間管理）

以上

（平成28年3月1日 策定）

一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

企業における女性の活躍と、そのための多様な活躍場所の提供は、女性社員が本来保有している能力の発揮を促すだけでなく、「職場の活性化」「男性社員への啓発」「働きやすい環境の醸成」など、企業活動全体にプラスの影響を与えることは言うまでもなく、これらの能力開発の指針として、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年8月1日～平成32年7月31日までの2年間

2. 内容

- 総合職採用・登用を積極的に行うことで、女性の活躍の幅を広げます
- 育児休業を取得しやすい環境を整え、取得者が復帰後も気持ちよく働ける職場づくりを推進します。

【目標1】総合職の人員について、当社全体で100名増員（採用・登用）を目指します。

<対策>

- 新卒及び中途の採用活動における女性総合職採用
- 専門職や条件選定社員、一般職等から総合職への積極的な登用
- 優秀な女性社員の管理職登用と、それに伴う女性社員の総合職への抜擢

【目標2】育児休業制度に関して周囲の理解を促し、育児休業からの復帰率向上（70%以上・前期比約12.2ポイント増）を目指します。

<対策>

- キャリア通信や社員向けホームページ等により、育児休業制度の理解促進、および制度取得社員の復帰モデルケースを紹介
- 育児休業前・復帰前面談の実施
（前期100%達成→今季も100%実施を目指します）
- 育児休業中の従業員への定期連絡の実施
（月1回以上実施。前期100%達成→今季も100%実施を目指します）