

## 女性活躍推進に関する行動計画

女性社員の積極採用と能力発揮・キャリア形成ができるよう、次のように行動計画を策定する。

### 記

#### 1. 計画期間

2016年 4 月 1 日 ～ 2021年 3 月 31 日

#### 2. 目標

- |     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 目標1 | 採用に占める女性比率を15%以上を目標に積極的な女性社員の採用を継続する |
| 目標2 | 女性社員を対象としたキャリアアップ研修を実施する             |
| 目標3 | 非正規社員から正社員化への登用促進                    |

#### 3. 取組内容

目標1	採用に占める女性比率を15%以上を目標に積極的な女性社員の採用を継続する
-----	--------------------------------------

- 女性向けパンフレットの作成など採用拡大に向けた諸施策を実施
- 10年後、全従業員に占める女性社員比率10%を目標に取り組む

目標2	女性社員を対象としたキャリアアップ研修を実施する
-----	--------------------------

- 中核人材育成に向けた研修内容の選定及び実施

目標3	非正規社員から正社員化への登用促進
-----	-------------------

- 非正規社員から正社員化への手続き等の整備と制度の周知を図る

#### 女性の活躍の現状に関する情報公表

①男女別の平均継続勤務年数の差異  
(2018年3月31日時点)

男性	女性
14.3	13.3

②労働者の一月当たりの平均残業時間:  
(2017年度実績)

14.4 時間/月

③男女別の育児休業取得率  
(2017年度実績)

	男性	女性
総合職・一般事務職	33%	100%
現業職	0%	-

※ 出産育児の対象者に対する育児休業の取得率

## 次世代育成支援対策に関する行動計画

当社は次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを行う社員の仕事と子育ての両立を支援し、また職業生活と家庭生活のバランスの取れた雇用環境の整備を進めるために、下記のとおり行動計画を策定する。

### 記

#### 1. 計画期間

2016年 4 月 1 日 ～ 2021年 3 月 31 日

#### 2. 目標と取組内容

目標1 ワークライフバランスの実現に向けた弾力的な働き方の実現

##### <対策>

生活スタイルの変化に伴い、社員の様々なニーズに対応できる働きやすい環境や社員制度の整備を行う。

目標2 総労働時間削減のための措置を実施する

##### <対策>

総労働時間削減に向けた実効性のある施策を検討し、実施する。

以上