

男女にかかわらず、社員の知見・経験や専門性を組織に活かすため、第三次行動計画を策定します。

## 行動計画

### 1. 目的

「女性社員が長く働き続け、自身の強みを生かし、活躍できる組織およびそれを応援する風土の実現」

2. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

### 3. 内容

#### 目標1：管理職層に占める女性割合を2022年度までに20%とする

- ・女性社員に対する早期からのキャリア形成支援研修の導入
- ・上司に対するキャリア形成支援スキル向上研修の導入
- ・多様なキャリア選択が可能な人事制度検討
- ・男性の家事育児参画による男女格差の解消を促進するため、男性育児休職制度の整備と取得啓蒙

#### 目標2：正社員の有休取得率75%以上（取得日数15日）とする

- ・柔軟な働き方関わる制度の（コロナ体制後の）再整備と対象者の拡大、積極活用の促進
- ・連続した長期休暇取得の促進
- ・組織、チームでの業務コントロール促進のための人事制度検討

#### 目標3：社員全体の長時間労働是正

- ・残業時間のモニタリング及び分析
- ・業務の効率化のためのDX推進（業務プロセス能率化、書類管理デジタル化、各種業務のWeb化）

社員一人ひとりが仕事と育児の両立ができる働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、行動計画を策定します。

## 行動計画

### 1. 計画期間

2020年4月1日～2024年3月31日(4年間)

### 2. 行動計画内容

#### 目標1：長時間労働の是正に資する取り組み

- 長時間労働を前提とした働き方を見直し、時間生産性を高める対策を検討し、実施する。
  - ・残業実績のモニタリング及び分析
  - ・柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム勤務制度、時差勤務制度、時間有給休暇、在宅勤務制度の積極活用促進

#### 目標2：子育てを行なう従業員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

- 育児や介護に関する休暇を利用し易くすると共に、職場復帰への不安を軽減させるための対策を検討し、実施する。
  - ・育児休職に関する制度を一部変更し、男性の育児休職取得を促進する
  - ・両立支援制度の拡充

#### 目標3：子育てを行なう従業員が就業を継続し活躍できるための啓蒙活動の機会を提供

- ダイバーシティ&インクルージョンについて考える機会を提供する
  - ・マネージャー層に向けて、ダイバーシティ・マネジメントについて考える機会の提供
  - ・キャリアの選択肢拡大のための制度検討と考える機会の提供