

オルガン針株式会社 一般事業主行動計画 【女性活躍推進法・次世代法 一体型】

職場と家庭の両方において男女がともに貢献することができる職場風土を醸成し、意欲のある社員が仕事と家庭を両立させながら職場で十分に能力を発揮し、活躍することができる基盤づくりを行うために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2018年4月1日～2020年3月31日（2年間）

2. 当社の課題

課題1：女性の制度利用は十分進んでいるが、男性の制度利用は女性と比べて少ない。

課題2：より上位の職群・等級に女性が少ないため、管理職候補となる女性の母数が少ない。

課題3：仕事や教育機会の与えられ方に男女間の意識差がみられる。

課題4：個人・職場で年次有給休暇の取得状況や残業の多さに偏りが見られる。

3. 取組内容と実施計画（2018年4月～）

目標1：制度利用がキャリア形成に不利な影響を与えないよう、制度の見直しを行う。【活】

2018年4月～

- ・ 制度利用中もキャリアアップやスキルアップできる機会を得られるよう制度運用を柔軟に見直しとともに、制度活用を積極的に支援する。
- ・ 人事評価制度を見直し、制度利用の有無にかかわらず公正に評価できるしくみを構築する。
- ・ 職群の見直しを検討するとともに、転勤要件等家庭の事情を抱える社員が満たしにくい条件の昇格審査における取り扱いを見直す。

目標2：多様なロールモデル育成に向けた取組みを推進する。【活】

2018年4月～

- ・ アンケート調査等で昇進意欲等の把握を行う。
- ・ 社員と上司、人事が相互でキャリアプラン・ライフプランを共有できる機会の検討を行い、実施に向けて仕組みを構築する。

目標3：社内の育児・介護支援制度の認知度、利用率を向上させる。【次】

2018年4月～

- ・ 「家族参観日」を実施し、子どもの職業観形成に貢献するとともに、社員だけではなく家族に社内制度を知ってもらう機会を設ける。
- ・ 園・学校行事等に参加することができるような制度を検討し、子を持つ親が気兼ねなく育児参加できる雰囲気醸成する。
- ・ 制度利用を理由としたハラスメントを防止するため、制度の広報や研修を実施する。

目標4：ダイバーシティ経営の実現を目指し、その一環として固定的性別役割分担意識の是正や無意識の偏見解消のための研修を期間中に1回以上実施する。【活・次】

2018年4月～

- ・ 管理職・職場に無意識的な固定的性別役割分担意識が存在していないかを検証し、それらを是正するための研修、取組みを行う。

目標5：働き方改革を推進する。【活・次】

2018年4月～

- ・ 全社で業務改善事例を共有し取組みを加速させる。
- ・ 毎月1回以上ノー残業デーを実施し、回数を増やせないか検討する。
- ・ 会議時間の短縮に向けて状況把握を行い、取組みを検討する。
- ・ 勤務間インターバル制度導入に向けて検討を進める。

※ 【活】女性活躍推進法に基づく取組目標、【次】次世代法に基づく取組目標