

株式会社 Woman's 行動計画

従業員ひとりひとりの個性を活かしたキャリアビジョンを明確にし、ワーク・ライフバランスの実現と、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30年8月1日～平成33年7月31日

2. 当社の課題

- ①高い専門性が求められる業務であり、県外への出張も伴う場合があるため、家庭との両立を図りにくく、正社員雇用に至っていない。
- ②平均年齢約45歳で、20代～30代前半の世代が居ない。中長期でみたときに、人員不足が予想される。

【女性活躍の状況】：平成30年7月現在

フルタイム（ゼネラルアビリティ社員）	女性1名
パートタイム（スペシャルアビリティ社員）	女性4名（副業）

弊社は全員「社員」と呼ぶ。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標① 正社員雇用0名を3名にする

➤ 取組内容

(1) 平成30年8月～平成30年4月に整備している就業規則の運用と特別休暇（*1）取得の推進に取り組む。

（*1）働きやすい環境づくりとして就業規則を4月に整備。特別休暇制度を制定している。

ワーク・ライフシナジー休暇・・・・・・・・年間上限40時間

自分磨き休暇・・・・・・・・年間上限20時間

アニバーサリー休暇・・・・・・・・従業員の誕生月に1日

すべて、時間単位で取得可能とし、ワーク・ライフバランスの充実を図る。私生活の時間を充実させ、労働生産性を高め、付加価値の高い仕事を行えるように設定した。設定の目的が果たせるように促していくために、各休暇の「報告書」のフォームを策定。上司との面談を行い、効果を高めていく。

(2) 平成30年 8月 賃金テーブルの作成

(3) 平成30年10月 人事評価制度の制定

(4) 平成30年10月 正社員1名雇用

(5) 平成30年10月 教育訓練休暇制度 年間上限100時間の導入（自発的な職業能力開発を行った時に受験または講習会等に出席するために必要な時間）

- (6) 平成30年11月～社員スキルアップ、資格取得のための研修受講
- (7) 平成31年 4月 人事評価制度の整備
- (8) 平成31年 6月 人事評価制度の運用
- (9) 平成31年 6月 人事評価のためのキャリアコンサルティングの実施
- (10) 平成32年 4月 正社員1名雇用（副業アルバイトを正社員雇用へ）
- (11) 平成33年 4月 正社員1名雇用（新規募集）

目標② 20代の雇用者0名を1名にする

➤ 取組内容

- (1) 平成30年 8月 自社ホームページを改定し、弊社の働き方をアピールする。
- (2) 平成30年 8月 採用基準を明確にし、ホームページ等で公開
- (3) 平成30年10月 非正規社員1名雇用
- (4) 平成30年12月～スキルアップのための研修受講、国家資格キャリアコンサルタント資格取得のための研修受講

■働き方改革に向けた取り組み■

- ・同一労働同一賃金の導入、実施
- ・残業0時間の実施
- ・ワーク・ライフシナジー休暇導入による生産性向上
- ・パラレルワークによる経営効果を実現
- ・特別休暇を時間単位で取得可能（現在年間60時間、10月～年間160時間予定）にすることで仕事と家庭の両立、労働生産性向上、心身の健康度向上を図る
- ・在宅ワークの導入、実施