

株式会社ウィル

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするとともに、仕事と生活の調和された「ワークライフバランス」を目指し、職場環境の整備に努めるため『一般事業主行動計画』を策定しております。

計画期間

2019年7月1日 ～ 2021年6月30日までの 2年間

計画の内容

【目標 1】 育児休業後に社員が復帰しやすくするための仕組みの構築
(対策)

- 子の看護休暇の1時間単位での取得可能とすることの周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
- 復職後に柔軟な働きかたがしやすいよう、支援制度を定着させる

【目標 2】 計画期間内の育児休業の取得状況を次の水準以上とする

- 男性社員：計画期間内に男性の取得率を7%以上にする
- 女性社員：計画期間内の女性の取得率を75%以上である

(対策)

- 社内広報ツールを用いて、定期的な育児支援の諸制度の周知、啓発を行う
- 男性社員が育児休業を取得しやすい環境の整備について、検討する

【目標 3】 年次有給休暇取得促進のための施策実施

(対策)

- 定期的な社内周知、管理者への呼び掛け等、取得促進への啓発を行う

【目標 4】 「ワークスタイル変革プロジェクト」に関する施策実施

(対策)

- ノー残業デーの社員意識付けを定期的なセミナーにて実施する。
- 管理職の意識強化のため、管理職向けのセミナーを実施する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が2015年8月28日に成立し、一般事業主に関する部分については、2016年4月1日から施行されました。

女性活躍推進法では、雇用している、または雇用しようとする、女性労働者に対する活躍推進の取組を実施するよう努めることとされています。

当社にても、男女の差なく、中長期的にキャリアを積める、環境整備に向けて、次のように行動計画を策定しております。

計画期間

2019年7月1日 ～ 2021年6月30日の2年間

当社の課題

勤続年数は男女共に長くなったが、男性に比べて女性の勤続年数が依然として短い。

目標と取組内容

【目標】

男女の平均継続勤務年数の男女比率（女性÷男性）と65%以上とする
又は男女の平均勤続勤務年数の差異を3年未満とする

【取組内容】

- 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底
(年1～2回以上、制度説明および社内研修でのコンテンツ盛り込み)
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制等による柔軟な働き方の実現

女性の活躍に関する情報公表

係長級にある者に占める女性労働者の割合：5%