

白河オリンパス株式会社

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ため、次のように行動計画を策定しています。

1. 計画期間 平成 30 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 内容

《目標1》育児と仕事の両立に対する管理職層の意識改革

《対策》

- ・平成 30 年 10 月より管理職層を対象として、外部有識者による講演などの意識改革研修を行う。

《目標2》より働きやすい環境の実現を目指したインフラ整備

《対策》

- ・平成 30 年 9 月より事業所内保育施設を運営し、従業員子息・子女の待機児童ゼロ及び会社カレンダーや就業時間に合わせた柔軟な運用を通じ、育児と仕事が両立しやすい環境を作る。

《目標3》所定外労働削減

《対策》

- ・平成 30 年 4 月より毎週水曜のノー残業デーの社内アナウンス、職場内呼びかけによる徹底
- ・社内改善事例共有を通じての業務効率向上

《目標4》年次有給休暇取得促進

《対策》

- ・平成 30 年 4 月より年次有給休暇の計画的付与制度の導入・運用を促進する。

白河オリンパス株式会社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

「女性活躍推進法」に基づき、女性の職業生活における活躍の推進を目的とし、次のように行動計画を策定しています。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- (1) 入社後 10 年前後の女性の継続雇用率が男性に比べて低い
- (2) 女性管理職が少ない（平成 28 年 4 月時点）

3. 目標、取組内容

【目標①】

入社後 10 年前後の女性の継続雇用割合を 80%以上とする

【取組内容】

- 平成 28 年 4 月～ 利用可能な両立支援制度について、ガイドブック等を通じての周知
- 平成 28 年 10 月～ 管理職向けの両立支援に対する意識向上機会の創出
- ※利用可能な両立支援制度：妊産婦保護制度、育児/介護休職制度、
育児/介護短時間勤務制度 等

【目標②】

監督職（係長級）の女性を 5 名以上とする

【取組内容】

平成 28 年 4 月～ 係長級の役割付与と関連する教育機会の拡大

4. 当社の女性活躍に関する情報公開

直近事業年度での採用者に占める女性の割合 30.2%