

● 女性社員の状況

社員および管理職に占める女性の割合

各期7月20日現在(出向者含む)

年代	78期(2015年度)						79期(2016年度)						80期(2017年度)					
	全社員			管理職			全社員			管理職			全社員			管理職		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
20代	96名	56名	36.8%	—	—	—	125名	76名	37.8%	—	—	—	143名	99名	40.9%	—	—	—
30代	182名	53名	22.6%	2名	1名	33.3%	175名	50名	22.2%	3名	1名	25.0%	159名	48名	23.2%	—	1名	100.0%
40代	359名	64名	15.1%	110名	2名	1.8%	296名	67名	18.5%	87名	2名	2.2%	230名	62名	21.2%	66名	2名	2.9%
50代	466名	36名	7.2%	237名	8名	3.3%	503名	42名	7.7%	248名	8名	3.1%	533名	46名	7.9%	247名	8名	3.1%
60代	5名	—	—	1名	—	—	7名	—	—	3名	—	—	14名	—	—	8名	—	—
合計	1,108名	209名	15.9%	350名	11名	3.0%	1,106名	235名	17.5%	341名	11名	3.1%	1,079名	255名	19.1%	321名	11名	3.3%

新卒採用の状況

2018年7月20日現在

	男性	女性	女性比率
2015年度	33人	23人	41%
2016年度	41人	27人	40%
2017年度	33人	26人	44%

◆ 両立支援

社員がキャリアを中断することなく安心して働き続けられるために、育児・介護休業や休暇制度のほか、短時間勤務や時差出勤等の柔軟な勤務形態に対応しています。また、2018年1月21日からは、年次有給休暇の時間単位取得(初年度は年間16時間まで)を可能とし、利用を促進しています。

なお、育児に関しては、育児休業の延長(最長、子が3歳になるまで)や「保当社の「次世代育成支援に関する行動計画」は以下のとおりです。

活コンシェルジュ」(保育所入所支援)の導入、復職時の上長面談を実施する等、復職支援の充実を図っています。

また、出産・育児を控えた社員およびその上司等に向け、「育児休業のしおり」や、役立つ情報を集めた「ハンドブック」(女性プロジェクトの作成による)を配布し理解促進に努めるほか、男性の育児参加を奨励しています。

次世代育成支援に関する行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、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、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日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にすること

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にすること

<対策>

- 2018年4月～ ・広報活動を通じて、男女にかかわらず制度の利用を促進するための周知啓蒙を行う。

目標2：制度利用に際して、運用面での支援を強化する。

<対策>

- 2018年4月～ ・利用手引きの充実、サポートブックの作成
- 2018年4月～ ・管理職の理解促進に向けた啓蒙活動
- 2018年8月～ ・復職者ネットワーキングの実施

目標3：所定外労働の削減に向けた対策を実施する。

<対策>

- 2018年4月～ ・労務管理に関する管理職への啓蒙
- ・所定外労働の原因分析
- ・長時間の所定外労働を行った社員の所属部門に対する改善指導



新川第二オフィス「Change Working」自社実践