

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング  
女性活躍推進法に係る行動計画

KRC では、採用や昇進に男女差はないことから、社員の男女比は概ね均等であり、女性が管理職に就くのもごく普通のことである。また、平均勤務年数も男女差が僅少であり、総じて女性が長く安心して活躍できる職場といえる。

他方、発展途上国における開発コンサルティングを主たる社業とすることから、年齢性別を問わず、仕事と家庭の両立に様々な課題を抱えている社員は少なくない。このなかで、社員が高い志を維持し、自らが打ち込める仕事を安心して継続できる就業環境の創造に向けて、就業規則の柔軟な運用と関連する社内制度の改善の努力を続けている。以上を踏まえた KRC の行動計画の概要は下記の通りである。

1. 計画期間：平成 30 年 1 月 5 日～平成 32 年 6 月 30 日

2. 当社の課題

子育て中の社員（男性社員も含む）がより働きやすい風土・職場環境の整備

- 1) 両立支援制度は比較的整備されているが、男性社員の育児・家事を含めた家庭参加が十分とはいえず、男女間で両立支援制度の利用状況に相違がある。
- 2) 両立支援の重要性の認識をすべての社員が深めるなど、周囲からの理解が得やすい職場づくりをさらに進める必要がある。

3. 定量的目標

有給休暇の取得率を 50%以上とする

4. 取組内容

① 環境整備

在宅勤務の具体化を急ぐとともに、生産性の向上を図りつつ、柔軟な働き方のさらなる推進を図り、仕事と家庭（特に避けて通れないライフイベントである育児・介護）の両立における社員の負荷を軽減する。

② 意識改革

両立支援制度について考える機会や育休明け後の経験（保育園の確保や時短の活用など）の情報共有など、社員の意識啓発を行う。意見交換の場を提供し、職場の全員が「何ができるか」を考えることを通じて社内の相互理解を深める。

③ 広報活動

女性活躍推進に関する取組みを社内イントラネット及び社外ホームページに掲載する。内外への情報発信を通じて、社員の認識を深めることが期待される。

④ 制度改善

KRC の業務内容を十分考慮した在宅勤務の具体化

育児特別休暇制度の柔軟な運用（分割利用）

育児等を理由に退職した者の再雇用制度の制定