

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は、多様性を重視し、女性の活躍を積極的に推進するため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しました。本計画は、性別に関わらず子育て中の社員が働きやすい風土や職場環境の整備、諸制度の改善を重視し、社員一人ひとりがその能力を最大限に活かし、やりがいのある仕事に安心して取り組むことを目指しています。女性の多様な視点やリーダーシップが企業全体の競争力を高めると信じ、積極的な女性活躍推進に取り組んでまいります。

◆計画期間:令和 5 年 7 月 1 日～令和 8 年 6 月 30 日

◆目標:男性の育児休業取得期間の2週間取得を目指す

＜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以前よりは増えてきたとはいえ、やはり充分とはいえず、男女間で両立支援制度の利用状況に相違があるので、引き続き男性社員の家庭参加を促すよう整備が必要となる。
- 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。

◆取組内容

- ① 環境整備 :在宅勤務制度は平成30年12月よりトライアルを重ね、令和元年8月より実施している。現在では定着しつつあるが、よりよい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。また採用活動においても、女性社員数、役職者数を公開し、会社として女性活躍推進を引き続き進める旨を表明している。
- ④ 制度改善
 - ・KRC の業務内容を十分考慮した在宅勤務制度の質の向上
 - ・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運用