

## ～ダイバーシティ及び女性活躍推進の取組みについて～

当社及び子会社では、多様な市場のニーズを的確に捉え、持続可能な成長を実現するためには、誰もが働きやすい環境を整えることが必要不可欠であるとの代表取締役社長の考えにより、SGDs推進委員会を設置し、取組みを進めています。当該委員会において、経営トップ主導により、経営戦略としてダイバーシティ及び女性活躍推進に取り組んでおり、役員及び各部署長と定期的に議論する体制、ダイバーシティ及び女性活躍推進の重要性・意義を従業員に発信する体制、従業員の意見を吸い上げる体制を構築しています。当該委員会における取組内容を取締役会における報告事項とし、監督や推進を実施しています。

さらに、取締役会及び執行役員会において、定期的にダイバーシティ及び女性活躍推進に向けての課題、取組み等について議論し、ダイバーシティ及び女性活躍推進を公約と位置付け、社内外に公表しています。

### ■全社的なルールの構築

- (1) 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- (2) 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入（成果主義報酬等）
- (3) 個人の評価基準を明確にしている（OKRの採用）
- (4) 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み（360度評価など）の導入（変更）
- (5) ハラスメント等のコンプライアンス規定／ガイドラインの明文化
- (6) 匿名での内部通報制度（ホットライン）の構築
- (7) 女性特有の健康課題に関する制度の構築

### ■正社員に対する柔軟な勤務制度の構築

- (1) 在宅勤務制度
- (2) モバイルワーク勤務
- (3) サテライトオフィス勤務
- (4) 社員本人が勤務地を選択できる制度
- (5) 一定期間、転勤や異動を免除する制度
- (6) フレックスタイム制度
- (7) 時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）
- (8) 複数の労働時間区分設定
- (9) 労働時間短縮制度（1日／週／月の所定労働時間の短縮制度）
- (10) 時間外労働免除・制限
- (11) 半日単位の有給休暇制度

### ■正社員に対するキャリアパスの支援制度

- (1) 職種／コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度
- (2) 仕事量・責任範囲を、一定期間現在の職種・等級よりも限定（縮小）する転換を可能とする制度

### (3) 自己都合退職での再雇用制度

#### ■正社員の労働時間適正化（長時間労働改善）への取り組み

- (1) 労働時間の見える化（労働時間を従業員に共有する仕組み）
- (2) 残業時間削減の取り組みが、評価に反映される仕組みの導入
- (3) 管理職の残業時間を把握する仕組みの導入
- (4) 管理職のマネジメントスキルを高める取り組み
- (5) 業務配分（割り当て）の適正化
- (6) 業務の効率化
- (7) 業務の見直し（過剰サービスの廃止など）
- (8) 有給休暇の連続取得奨励
- (9) 早朝出勤（早出勤務）の奨励
- (10) 定時退社日・消灯日の設定
- (11) 所定労働時間の短縮
- (12) 長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修・トレーニングの実施

#### ■管理職に対する女性活躍推進の取り組みへの評価

- (1) 女性活躍推進の取り組み結果を、管理職の評価指標の1つに組み入れている
- (2) 管理職登用にあたり、女性活躍推進に対する取り組みや態度を、選定要件に入れている

#### ■属性に関わらず活躍できる職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修

- (1) 「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修
- (2) 「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修
- (3) 該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
- (4) 該当する本人に対して、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
- (5) 女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修
- (6) 多様な属性の社員への職務付与等の育成に関する研修
- (7) 多様な属性の社員への適切な評価の仕方に関する研修
- (8) 多様な属性の社員に対して偏り（バイアス）のない考課訓練

#### ■女性活躍推進に向けた、行動や意識改革を促す研修

- (1) 「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修
- (2) 「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修
- (3) 該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
- (4) 該当する本人に対して、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
- (5) 女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修
- (6) 多様な属性の社員に対する理解を深めるための研修
- (7) 多様な属性の社員との円滑なコミュニケーション形成のための研修
- (8) 自発的なキャリア形成への支援

#### ■キャリア形成を支援する取り組み

- (1) 社員が自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等の研修の実施

- (2) ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度
- (3) 社員が就きたい職種や職務を申請して部署異動ができる社内 F A 制度
- (4) 非正規社員から正社員への転換制度
- (5) 派遣から直雇用への転換制度
- (6) 大学・大学院への進学・留学等、自己啓発による休暇／休職を認める制度
- (7) ボランティアのための休暇／休職制度
- (8) 副業・兼業禁止の見直し

#### ■女性管理職を増やす取り組み

- (1) 管理職候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据えた人材プールを戦略的に作っている。
- (2) 昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している。
- (3) 管理職候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている。
- (4) 女性管理職／管理職候補者の中途採用など、他社（グループ企業含む）からの登用を検討している。

#### ■役員の評価

- (1) 役員の登用にあたり、女性活躍推進に対するそれまでの取り組み経験や実績を重視している。

#### ■女性取締役を増やす取り組み

- (1) 昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している。
- (2) 企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している。
- (3) 他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている。

#### ■取締役会における、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

- (1) ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている。
- (2) 取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している。
- (3) 取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している。
- (4) 社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている。

#### ■上記当社グループ施策の特色

- (1) 短時間労働者でも正社員となることが可能。
- (2) 勤務地として地域限定型を自己申告可能。
- (3) コミュニケーション活性化のため、社内での短時間勤務と、自宅での在宅勤務制度の両立
- (3) 男女問わず、母子手帳交付から出産 1 年後まで、年次有給休暇とは別の 7 日間の特別有給休暇制度を作成
- (4) スポーツタイム・シエスタタイムなど、法定休憩時間以外に社員の自発的意思により最大 1 時間の休憩時間を確保可能。

- (5) 社内的には平均月間時間外労働時間を20時間に目標設定し、業務改革を行う。
- (6) 法定を超える育児・介護休業、産前産後休暇、子の看護休暇、学校行事休暇等の採用
- (7) 自己啓発（留学含む）やボランティア参加のための休職が可能
- (8) 業務に支障がない限り、届出により副業可能。
- (9) SDGs推進委員会で女性社員からヒアリングを行い、働きやすい就業規則の改訂を行う。

## 1. 目標値

### (1) 女性管理職目標

なお、管理監督者については、10%を目標とします。

目標年度（年）		目標数値（%）	
<b>2020</b>	年	<b>30</b>	%

### (2) 女性取締役目標

目標年度（年）		目標数（人）	
<b>2017</b>	年	<b>5</b>	人

### (3) 女性正社員比率目標

目標年度（年）		目標数値（%）	
<b>2020</b>	年	<b>50</b>	%

### (4) 女性正社員新卒採用比率目標

目標年度（年）		目標数値（%）	
<b>2020</b>	年	<b>50</b>	%

2. 実績（2018年10月末日段階）

(1) 正社員数

全数	全数（男女計）		うち女性	
	人	人	人	人
全数	<b>669(422)</b>	人	<b>181(129)</b>	人
30歳未満	<b>144</b>	人	<b>49</b>	人
30～39歳	<b>232</b>	人	<b>74</b>	人
40～49歳	<b>201</b>	人	<b>44</b>	人
50～59歳	<b>72</b>	人	<b>14</b>	人
60歳以上	<b>20</b>	人	<b>0</b>	人

(2) 正社員平均勤続年数

正社員平均勤続年数		
男性	<b>10.5(5.7)</b>	年
女性	<b>7.1(5.6)</b>	年

(3) 正社員離職者数

正社員離職者数		
全数 (男女計)	<b>47(25)</b>	人
上記のうち女性	<b>17(8)</b>	人

(4) 正社員新卒社員人数

正社員新卒社員人数		
全数 (男女計)	<b>27(6)</b>	人
上記のうち女性	<b>7(4)</b>	人

(5) 新卒社員男女別競争倍率

新卒社員男女別競争倍率		
男性	5.3	倍
女性	3.7	倍

(5) 正社員中途入社人数

正社員中途入社人数		
全数 (男女計)	24(37)	人
上記のうち女性	16(13)	人

(7) 管理職人数

課長職以上管理職人数		
全数 (男女計)	125(74)	人
上記のうち女性	20(14)	人

	部長相当職 (以上) 数		課長相当職数	
全数 (男女計)	44(42)	人	81	人
上記のうち女性	3(4)	人	17	人

新規に管理職として登用した人数		
全数 (男女計)	2	人
上記のうち女性	1	人

係長相当職人数		
全数 (男女計)	141	人
上記のうち女性	26	人

## (8) 制度利用実績

内容	正社員の実績	単位
(1) 男性育児休業取得率	<b>2(1)</b>	%
(2) 年次有給休暇取得率	<b>65(33)</b>	%
(3) 年次有給休暇平均取得日数	<b>11(8)</b>	日
(4) 一か月あたりの平均残業時間	<b>15(13)</b>	時間
(5) 「一か月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員の割合	<b>0(2)</b>	%

## (9) 役員実績

上場会社単 体ベース	(1) 取締役数		(2) 社内取締役数		(3) 監査役数		(4) 執行役員数	
	全数（男女 計）	<b>5(5)</b>	人	<b>2(2)</b>	人	<b>3(3)</b>	人	<b>3(3)</b>
上記のうち 女性	<b>1(1)</b>	人	<b>0(0)</b>	人	<b>0(0)</b>	人	<b>0(0)</b>	人

グループ企 業合算	(1) 取締役数		(2) 社内取締役数		(3) 監査役数		(4) 執行役員数	
	全数（男女 計）	<b>31(19)</b>	人	<b>20(16)</b>	人	<b>4(3)</b>	人	<b>3(3)</b>
上記のうち 女性	<b>5(3)</b>	人	<b>1(2)</b>	人	<b>0(0)</b>	人	<b>0(0)</b>	人

以上