

株式会社日鉄コミュニティ 行動計画

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律および
次世代育成支援対策推進法への対応)

**日鉄コミュニティで働くすべての従業員が、
仕事と生活の調和を図りつつ自らの能力を十分に発揮して生き生きと働くことができるよう、
働きやすい雇用環境の創造を目指して、次のように行動計画を策定する。**

1. 計画期間 2016年4月1日～2019年3月31日
2. 当社の課題
 - (1) 管理職に占める女性の割合が低い
 - (2) マンション管理、建築・設備管理、リニューアル工事に従事する女性の人数が少ない
 - (3) マンション管理、建築・設備管理、リニューアル工事部門は他部門と比較して時間外労働時間が長く、有給休暇取得率も低い
3. 目標と取組内容・実施時期

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく目標

目標1	管理職に占める女性の人数を7名（2016年1月比1.4倍）以上とする
------------	------------------------------------

【取組内容】 現在実施している中堅社員研修（管理職手前の従業員を対象にしたもので、より上位を目指す心得等を含む研修）を引き続き定期的実施する。

【実施時期】 2016年度から

目標2	女性比率の低い部門の女性比率を8%（2014年度比3%、4人増）とする
------------	-------------------------------------

【取組内容】 マンション管理、建築・設備管理、リニューアル工事等の業務は女性が活躍できる職種であることを社員募集サイトで強くアピールし、女性の採用を増やす。

【実施時期】 2016年4月から

- (2) 次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく目標

目標1	男性従業員の育児休業取得者を1名以上とする
------------	-----------------------

【取組内容】 ① 育児休業規程類を、改めて周知徹底する。
② 育児（介護も含む）に直面する従業員とその上司に対し、利用可能な支援制度について、人事室が個別にきめ細かく説明する。

【実施時期】 2016年4月から

- (3) 女性活躍推進法および次世代法に基づく共通目標

目標1	ノー残業デー（本社）の退社率を80%とする(2016年3月比6%、11人増)
------------	--

【取組内容】 18時までに退社するよう、ノー残業デー当日に呼びかけを行う。

【実施時期】 2016年4月から

目標2	有給休暇取得率が全社平均の60%まで届かない部門について60%（2014年度比1人平均1～2日増）まで高める
------------	--

【取組内容】 ゴールデンウィーク、お盆、シルバーウィーク、年末年始などに有給休暇を加えて連続した休暇を取得するよう奨励する。

【実施時期】 2016年4月から