

株式会社エアグラウンド 一般事業主行動計画

女性の正規雇用社員を増やし、技術職に登用し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年3月1日～2024年2月29日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性社員が少ない。
- (2) 女性の技術職がない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性の正規雇用社員を増やし、社内における正社員女性の割合を50%以上に引き上げる。

<取組内容>

- 2019年4月 非正規雇用の女性社員に対し面談を行い、現状のスキルや、将来的なキャリアに対する希望をヒアリングする。
- 2019年5月～ 上記面談内容を含め、正規雇用に必要なスキルを身につけるための研修を実施する。
- 2019年9月～ 毎月のフォローアップ・ヒアリングを行う。
- 2019年9月 対象者を正規雇用する。

目標2：映像制作（技術職）に携わる女性を現員の0人から1人に増加させる。

<取組内容>

- 2019年4月 女性社員に対し面談を行い、現状のスキルや、将来的なキャリアに対する希望をヒアリングする。
- 2019年5月～ 上記面談内容を含め、技術職への転換に必要なスキルを身につけるための研修を実施する。
- 2019年5月～ 毎月のフォローアップ・ヒアリングを行う。
- 2019年9月 対象者を配置転換する。

<働き方の改革に向けた取り組み>

計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率80%以上を目指す。

株式会社エアグランドにおける一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員が働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年3月1日～2024年2月29日までの5年間

2. 内容

目標① 産前産後休業や育児休業、育児目的休暇、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 2019年3月～ 法に基づく諸制度の調査
- 2019年5月～ 制度に関する資料を作成し、社員に配布する

目標② 育児休業等を取得しやすい環境作りのため、社員に研修を行う。

<対策>

- 2019年4月～ 社員アンケートなどによるニーズの把握
- 2019年5月～ 研修内容の検討
- 2019年6月～ 研修の実施

目標③ 2021年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 2019年 4月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 2019年10月～ 各部署ごとに問題点の検討
- 2020年 2月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 2021年 3月～ ノー残業デーの実施、社員への周知