

AGS株式会社 行動計画

男女がともにワークライフバランスを実現し、活躍できる雇用環境をめざして、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性の管理職が少ない。

課題2：男性の両立支援制度の利用率が低い。

3. 目標と取組内容

【目標1】 エキスパート層（係長相当職）に占める女性比率を15%以上にする

平成28年4月～

・各種研修を着実に遂行し、人材の育成を図る。

- ① 女性キャリアデザイン研修1（3～4年目対象）
- ② 女性キャリアデザイン研修2（9～10年目対象）
- ③ 女性リーダー候補者研修
- ④ 管理者教育

・在宅勤務の利用推進

多様な働き方を支援するため、在宅勤務を導入していない部門についても利用を促進し、働きやすい職場環境の整備を推進する。

・視野の拡大

近視眼的に日々の業務をこなすだけでなく、部門や会社全体の状況を知り、俯瞰的に物事を把握できるように、視野を拡大する機会を設ける。

平成28年5月～

・外部メンター制度の利用検討

仕事の悩みや今後のキャリアについて、気軽に相談できる場を設けるため、外部メンター制度の利用を検討する。

【目標2】男性の育児休業取得者を3名以上とする

平成28年4月～

- ・両立支援制度の拡充
育児休業中の収入減を補えるように制度を改正し、男性社員も育児休業を取りやすいようにする。

平成28年5月～

- ・両立支援制度に関するハンドブックの作成
両立支援制度に関するハンドブックを作成し、イントラネットに掲載する。
- ・両立支援制度の説明
各種研修（階層別研修やAGSビジネススクール）にて、両立支援制度の説明を行う。

平成29年1月～

- ・ワークライフバランスに関する評価項目の追加
管理者の評価に「部下のワークライフバランスに関する項目」を追加し、上司や職場の理解を促進する。

平成29年4月～

- ・個別アプローチと社内報への掲載
出産報告のあった男性社員に個別にアプローチし、両立支援制度の説明を実施。また、実際に育休を取得した男性社員の体験談を社内報に掲載し、社内の認知度を高める。

【目標3】新卒採用者に占める女性比率30%以上を継続する

平成28年6月～

- ・女性内定者の懇親会の開催
女性内定者と、若手女性社員や家庭・育児と仕事を両立して働く女性社員との懇親会を企画し、会社で働くイメージを強め、不安を払拭する。

平成28年10月～

- ・女子大へのアプローチ強化
大学で開催されるOG懇談会などに積極的に参加し、当社の認知度をあげ、女子学生の応募を増やす。

以上