

株式会社 JIN
女性活躍推進法にもとづく行動計画

株式会社 JIN は、主に、途上国におけるコンサルティング事業を行っています。今後、事業の「質」を持続的に向上させていくためには、全ての社員が“仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）”を意識し、安心して働くことができる職場環境の提供が重要になります。その実現に向け、下記の行動計画を策定します。

1. 計画期間 : 2018年6月1日～2020年5月31日

2. 当社の課題

- (1) ワーク・ライフ・バランスを推進していく上で、現在の社内制度が十分に活用されていませんので、有効性のある運用を行う必要があります。また、現在の社内制度では対応できない課題等の整理も求められています。
- (2) 会社の事業のほとんどは中長期の海外出張を前提にしています。国内で生活できる期間が限られていることで、様々なライフイベントに対応できにくい状態になっています。業務の選択肢を増やすためにも、国内事業の展開が求められます。
- (3) 女性社員の割合は全体の50%ですが、専門職のコンサルタントでは40%になります。また、プロジェクトを統括するレベル（総括か副総括を経験したコンサルタント）では33%になり、責任が伴うポジションでは女性社員の割合が少ない傾向にあります。これは、会社設立当初の男女比の影響が一因としてあると考えられますが、今後社員のニーズの把握や柔軟な働き方等の検討を通して、改善していくことが求められます。

3. 目標と取組内容

目標 1、有給休暇取得率 60%以上の社員の割合を増加させますⁱⁱ

2018年07月～ 社員に対し、定期的な取得状況のアナウンスと取得予定のヒアリングを行います。

2019年04月～ 有給休暇の取得実績が低い社員に対し、年間の取得計画の作成を促します。また、当該社員の上長と共に取り組みを行います。

目標 2、出産・育児・介護に参加できる制度を整備します

2018年07月～ 育児・介護休業等に関する制度の整備を行い、社員に周知します。

2019年07月～ 育児・介護休業等に関する制度の拡充を検討します。

目標 3、国内での事業展開を目指します。

2018年07月～ 国内事業の情報収集、案件形成、応札等を行います。

目標 4、多様な働き方ができる職場環境を目指します。

2018年07月～ ①社員のニーズの把握を定期的に行います。
②在宅勤務制度等、柔軟な働き方ができる制度構築の検討を行います。

以上

i 女性社員の割合は、いずれも、2018年6月末日の数値

ii 有給休暇取得率60%以上の社員の割合は、年度ごとの集計。18年3月末時点で57%（8人/14人）