

# 女性活躍推進に関する行動計画

(株)JR西日本コミュニケーションズ

## 1 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日（5年間）

## 2 内容

目標1 女性社員の管理職比率30%以上とする（2027年3月31日までに）

### <取組内容>

- 2023年度 人事制度改編準備、教育体系の設計
- 2024年度 人事制度改編、教育制度導入
- 2025年度 人事制度の定着、精度向上

(管理職比率推移見込値)

2023年度末 20%  
2025年度末 24%  
2027年度末 30%

目標2 男女の平均勤続年数の差 2年以下とする（計画期間内平均）

### <取組内容>

- 2024年1月 テレワーク環境整備(2024年11月完了予定)
- 2023年度内 育児短時間勤務制度適用拡大  
(小学校入学までから小学校低学年まで引き上げ)
- 2024年度 教育制度導入
- 2024年度 介護休業等制度の見直し

# 次世代育成に関する行動計画

(株) J R 西日本コミュニケーションズ

## 1 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日（5年間）

## 2 内容

目標1 ワークライフバランスの推進のため、仕事と生活の両立を充実できるよう環境を整備し、周知を図る。

### <取組内容>

- 毎年7月（全社員）、12月（管理職） 社員研修でワークライフバランスを主体としたテレワーク活用及び育児休業制度に興味を持てる事例を用いて推奨。
- 2022年4月 イン트라ネットに仕事と育児の両立支援制度紹介欄を常設及び紹介欄に育児休業時の生活設計ができるよう、給付金制度、社会保険免除制度を案内。紹介欄に申請手続きが簡便にできるよう申請書を掲出。（必要の都度見直し、更新） 全社説明会の実施。
- 2024年1月 テレワーク環境整備（2024年11月完了予定）
- 2023年度内 育児短時間勤務制度適用拡大（小学校入学までから小学校低学年までに引き上げ）
- 2024年度 介護休業制度の見直し

目標2 時間外労働時間を縮減するための各種施策を実施する。

### <取組内容>

- 毎年12月 労働時間管理、健康管理についての管理者研修を反復。
- 毎月7月 適正な労働時間管理についての全社員向け研修を反復。
- 毎月月初 社員の超勤について管理者へ定期的に情報提供し、社員への働きかけの意識づけを図る。
- 2023年7月 簡便に勤務計画ができるよう勤務システムを見直す。（必要の都度見直し）

目標3 年次有給休暇の取得を促す。

### <取組内容>

- ゴールデンウィーク、お盆、創業記念日、年末年始等連休可能な期間前に懲憑。年末年始や飛び石連休では年休を併用し長期休暇を懲憑。休日の合間には社内会議等を行わない計画作成を懲憑。
- 毎月月初 管理者に年休取得状況を定期的に提供。
- 毎年7月（全社員）、12月（管理職） 社員研修で労働時間管理、テレワーク活用、ワークライフバランスの推進。
- 毎年12月 管理者に職場管理上の年休知識を持たせ長期休暇取得の懲憑等について教育を実施。