

株式会社 JTB コミュニケーションデザイン 行動計画

意欲ある社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うために、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 9 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日までの約 3 年間

2. 内容

目標1: ライフイベントでの切れ目のない支援
行動: <ul style="list-style-type: none">● ライフイベントに伴う意欲ある女性社員の流出を防ぐ環境整備● キャリアを重ねていく女性社員のロールモデルの発掘・実績づくり● 配偶者の出産した男性社員への育休取得促進。● 育休復帰者対しての社内的フォロー充実、マタニティ社員への配慮の充実について、対策を検討。

目標 2: 長時間労働傾向の改善への取り組み
行動: <ul style="list-style-type: none">● 新会社設立に伴い状況把握・意識改善をしていく。● 業務改善に向けた部署や小委員会等の実施し、タイムマネジメント意識の向上を検討。

目標 3: 年次有給休暇の取得利用のための取り組み
行動: <ul style="list-style-type: none">● 年間有休休暇の計画的取得の勤怠システムへの登録利用を促進● 夏休み等での連続 5 日間の休暇取得促進

女性活躍推進のための行動計画と女性の活躍に関する情報

(会社名) 株式会社JTBコミュニケーションデザイン

行動計画

作成年月

平成28年9月1日

意欲ある女性が長く共に働いていく環境を整備し、社員一人ひとりがその力を発揮し、会社の成長の力となる状態にするため策定します。

1 計画期間 : 平成 28 年 9 月 1 日 ~ 平成 31 年 3 月 31 日

3 私たち(当社)のかかえる課題 『ユニーク人財の融合段階であり、一人ひとりが、理想のキャリアパスを描けるような、働きやすい環境づくりが求められる』

(具体的状況)	・若年層での女性比率が高いため、ライフイベント離職や時短など終業時間減少による組織力低下が起こる可能性がある
	・キャリアを重ねていく女性社員から見てロールモデルとなるような人財が不足している
	・長時間労働傾向に対して働き方の見直し改善が必要。

4 目指すべき姿(目標)

	目標項目	目標数値	目標項目	目標数値
(定量目標)	①女性の管理職比率	20.8%	②残業時間(月平均)	21時間以下

5 取組内容と実施時期(行動計画)

		取組内容	
①	ライフイベントに伴う意欲ある女性社員の流出を防ぐ環境整備		
	具体的内容と実行期間	社内プロジェクトの設定	~ 平成 28 年 10 月
		社内プロジェクトでの実施計画策定	平成 28 年 10 月 ~ 平成 29 年 3 月
	策定計画の実施	平成 29 年 4 月 ~ 平成 年 月	
②	キャリアを重ねていく女性社員のロールモデルの発掘・実績づくり		
	具体的内容と実行期間	ロールモデルの発掘(POSITIVEやガルーンを利用した発掘、グループ内外とわず、自社に限らない人財の発掘)	~ 平成 28 年 10 月
		ロールモデルの紹介	平成 28 年 10 月 ~ 平成 29 年 3 月
ロールモデルとの接点の創出(セミナーや座談会等)、Gグループ内出向など交流人財を利用したロールモデルの実績づくり(検討)		平成 29 年 4 月 ~ 平成 年 月	
③	長時間労働傾向の改善への取り組み		
	具体的内容と実行期間	新会社設立に伴い状況把握・意識改善	平成 28 年 4 月 ~ 平成 29 年 3 月
		業務改善に向け、部署単位プロジェクトや小委員会などの設置	平成 29 年 4 月 ~ 平成 30 年 3 月
個所プロジェクトの進捗を個所評価に導入(検討)		平成 30 年 4 月 ~ 平成 年 月	

6 社員への周知方法 社内イントラ掲載 社内報掲載 その他()

7 労働局への届出・変更日 届出予定 平成28年9月1日 8 公表 する しない

※プルダウンから選択

※変更の際はここに

※301名以上の会社は義務のためチェック不要

女性の活躍に関する情報

作成年月

平成28年7月26日

情報内容	区分	実数	区分	実数	区分	実数
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	正社員	67%				
② 社員に占める女性労働者の割合	全社員	60.6%				
③ 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況	全社員	21:39時間				
④ 管理職の各月ごとの労働時間の勤務状況	社員	176:9時間				
⑤ 管理職に占める女性労働者の割合	社員	19.2%				