

～ダイバーシティ及び女性活躍推進の取組みについて～

当社及び子会社では、多様な市場のニーズを的確に捉え、持続可能な成長を実現するためには、誰もが働きやすい環境を整えることが必要不可欠であるとの代表取締役社長の考えにより、ダイバーシティ推進委員会を設置し、取組みを進めています。当該委員会において、経営トップ主導により、経営戦略としてダイバーシティ及び女性活躍推進に取り組んでおり、役員及び各部署長と定期的に議論する体制、ダイバーシティ及び女性活躍推進の重要性・意義を従業員に発信する体制、従業員の意見を吸い上げる体制を構築しています。当該委員会における取組内容を取締役会における報告事項とし、監督や推進を実施しています。

さらに、取締役会及び執行役員会において、定期的にダイバーシティ及び女性活躍推進に向けての課題、取組み等について議論し、ダイバーシティ及び女性活躍推進を公約と位置付け、社内外に公表しています。

1 目標値の設定

当社及び子会社において、以下のとおり目標を設定しております。

1-1 目標値の設定（2016年10月末時点）

（1）管理職等の女性比率を5年後に以下とすることを目指します。

管理監督者 10%以上

管理職 30%以上

（2）すべての社員の平均月間法定時間外労働時間を60時間以内とするとともに、努力目標として40時間以内とするよう業務効率化を進めます。

1-2 目標値の設定（2017年10月末時点）

（1）取締役の女性人数を1年後に合計5名とすることを目指します。

（2）女性正社員の新卒採用比率及び女性正社員比率を1年後に50%とすることを目指します。

2. 取締役の評価及び登用について

（1）女性活躍推進のために設定している目標値（KPI）を、役員の達成目標の1つとしています。

・役員の登用にあたり、ダイバーシティ及び女性活躍推進に対するそれまでの取り組み経験や実績を重視します。

3. 人事評価制度について

（1）従業員が属性に関わらず活躍できるよう、人事評価において、年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直し、時間当たりの成果や生産性を重視して評価する

仕組みを導入し、複数人で評価を行う 360 度評価を取り入れています。さらに、評価項目を数値化することで評価基準を明確にしています。

(2) ダイバーシティ及び女性活躍推進の取り組み結果を管理職の評価指標の 1 つに取り入れています。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、残業時間削減の取組みが、評価に反映させる仕組みを導入しています。

4. 実績

(1) 当社及び子会社の取締役・監査役・執行役員の実績 (2017 年 10 月末時点)

	取締役数		監査役数	執行役員数
		社内取締役数		
全数	19 人	16 人	3 人	2 人
上記のうち女性	3 人	2 人	0 人	0 人

(2) 当社及び子会社の正社員の実績 (2017 年 10 月末時点)

男性育児休業取得率	1%
年次有給休暇取得率	33%
年次有給休暇平均取得日数	8 日
一月あたりの平均残業時間	13 時間
「一月あたりの残業時間」が 60 時間を超える正社員の割合	2%

・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みの結果、2016 年 10 月期において 52.32 時間であった一月あたりの平均残業時間が 2017 年 10 月期においては 13 時間にまで減少し、努力目標であった 40 時間以内を達成しました。

・正社員の新卒採用人数について、2016 年 4 月入社において 30%であった女性比率が、2017 年 4 月においては 67%に上昇し、女性正社員の採用比率 50%の目標を達成しました。

・正社員の平均勤続年数において、2016 年 10 月期において男性 3.56 年女性 2.8 年であったところ、2017 年 10 月期においては男性 5.7 年女性 5.6 年となりました。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、全ての従業員に対し、以下の制度を構築しています。

(1) 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入、勤務地限定職種への転換制度など、柔軟な勤務を可能とする制度

(2) フレックスタイム制度、時差勤務制度、労働時間区分の複数設定、法定を超える短時間勤務制度及び時間外労働免除・制限制度、半日単位の有給休暇制度など、柔軟な勤務

時間を可能とする制度

(3) 仕事量や責任の範囲を限定する転換を可能とする制度及び自己都合退職での再雇用制度

6. 時間外労働抑制に向けての取組み

時間外労働抑制のため、以下の内容に取り組んでいます。

- (1) 労働時間を従業員に共有することで、時間外労働の抑制へと繋がる仕組み
- (2) 業務を見直すことで、業務効率化へと繋がる仕組み
- (3) 有給休暇の連続取得奨励
- (4) ノー残業デーの設定
- (5) 早朝出勤の奨励
- (6) 時間外労働抑制に向けた、意識・行動改革のための研修
- (7) 管理者のための、労働時間管理のマネジメントスキルを高める研修

7. 研修の実施

ダイバーシティ及び女性活躍推進のため、全ての従業員に対し、以下の研修を実施しています。

- (1) 多様な人材が活躍する職場であることの重要性を理解するための研修
- (2) 育児・介護等に関する国の法制度、社内制度を知り理解するための研修
- (3) 多様な人材への職務付与や適切な評価の方法に関する研修
- (4) 社員が自らのキャリアプランを考えるための研修

8. キャリアアップ支援

多様な人材が活躍できるよう、以下のとおりキャリアアップ支援を実施しています。

- (1) 一定の職種について応募者を募る社内公募制度
- (2) 社員自らが希望する職種に異動可能な制度
- (3) 非正規社員から正社員への転換制度
- (4) 受入派遣社員から直接雇用への転換制度
- (5) 大学・大学院への進学・留学、資格試験受験等、自己啓発による休職を認める制度
- (6) ボランティアのための休職制度
- (7) 副業の許可制度

2017年11月30日
スリープログループ株式会社