

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023 年 8 月 1 日～2028 年 7 月 31 日

2. 当社の課題

- ・ 当社は、既に社員の 5 割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ・ 管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

女性管理職を 30%程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。

<実施時期・取組内容>

- 2023 年 8 月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2024 年 8 月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2025 年 8 月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

目標 2

全社員の有給休暇取得率を 75%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2023 年 8 月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。
- 2024 年 8 月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 2025 年 8 月～ 部門ごとの有給休暇取得率を経営会議及び社内イントラネットでの公表により全社で共有する。
- 2026 年 8 月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。
- 2027 年 8 月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、人事部が面談を実施する。