

『女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画』

女性が活躍できる雇用環境や、性別を問わずワークライフバランスを実現しより働きやすい環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和6年3月31日

2. 当社の課題

- ① 総合職（より基幹的な雇用管理区分）における女性割合が上がらない。
- ② 管理職に占める女性の割合が低い。
- ③ 年次有給休暇の取得率は上昇しつつあるが、未だ取得に消極的な傾向がある。

3. 目標と取組内容

目標①：女性社員における総合職に占める割合を25%以上とする

〔取組内容〕

- * 女性社員及び上司の「総合職」に対する意識改革を行う。
 - ・ 「専任職」と「総合職」の違いの明確化
 - ・ 自身の担当業務等を照らし合わせた上での、「総合職」に対する抵抗意識の軽減
 - ・ 女性社員の“積極的な活用”と“公正な育成／評価”に向けた上司への意識改革
 - ・ 仕事の領域／範囲や取組意識を広げるため、業務上の役割分担の見直し

目標②：管理職に占める女性の人数を3名以上とする

〔取組内容〕

- * 管理職候補をピックアップし育成する中で、本人及び周囲の意識を向上させる。
 - ・ 管理職候補となる社員の洗い出し（ヒアリングにて本人の意思確認）
 - ・ 女性の管理職登用によるモデルケースを作り、キャリアイメージの形成
 - ・ 男女を問わない管理職育成研修の実施と、積極的な参加促進
 - ・ 社外研修等への参加を通じ、他社で活躍する女性管理職との交流

目標③：年次有給休暇の平均取得率を50%以上とする

〔取組内容〕

- * より取得しやすい制度を活用し、取得率の向上を図る。
 - ・ 半日単位での取得も可能であることを周知
 - ・ 部署別／個人別の取得状況の管理、及び計画的取得の推奨
 - ・ 「年次有給休暇取得促進月間」の周知徹底
 - ・ 上長による積極的な取得の推奨

以上