

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を目指し、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年9月1日から2027年8月31日

2. 当社の課題

- 当社は事務職社員の約4割を女性が占めて活躍しているが、女性社員比率に比べて女性管理職比率が低い。
- 管理職は職務による時間外の対応があり、積極的に休暇を取得するのが難しいと考えられ、管理職を目指す女性社員は少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

【目標1】

女性管理職を40%程度に増やし、管理職の男女比率と全事務職社員の男女比率が同程度になるよう目指す。

<実施時期・取組内容>

- 2024年9月～ 管理職の会議にて現状を発表し目標を共有する。
- 2025年4月～ 社員評価表により男女公正な評価か確認し、管理職候補となる社員を検討する。
- 2025年5月～ 管理職候補となる男女社員に対して社員研修を実施する。

【目標2】

全社員の有給休暇取得率50%以上を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 2024年9月～ 管理職の会議にて、管理職自らが率先して業務の改善を図り有給休暇を取得できるよう周知する。
- 2024年10月～ 働き方の多様化とワーク・ライフバランスを目指し、テレワークを遂行する。
- 2025年4月～ 部署ごとの有給休暇取得率を社内に連絡し全社で共有する。
- 2025年4月～ 有給休暇の取得率が低い部署ごとに具体的な計画を立てて達成に努める。