

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年12月10日 ～ 令和7年3月31日

2. 当社の課題

課題1 会社全体の従業員の内7割以上が女性であり、女性の活躍は著しいが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2 管理職や業務の管理・統括を指向する女性が少ない。

3. 目標

①管理職に占める女性割合を30%以上にする。

②仕事と家庭の両立がしやすい環境の整備を目指し、有休取得率85%以上を維持する。

4. 取組内容と実施期間

【目標①】

取組1 社員育成プログラムの確立・充実

- ・令和2年12月～ プログラム内容の充実（スキルや知識の獲得）
- ・令和3年 4月～ 管理職育成のための要件棚卸、カリキュラム検討
- ・令和4年 4月～ 管理職育成用プログラムの開始
- ・令和5年 2月～ 活動の振り返りおよび次年度の施策決定（年1回）
- ・令和7年 2月 令和3年からの計画に対する振り返りおよび次への課題設定

取組2 長く活躍できる制度の継続・改善、意識醸成

- ・令和3年 1月～ 正社員転換制度実施（令和6年度まで年1回継続実施）  
社内ES調査実施、課題分析、施策決定（ // ）
- ・令和3年 4月～ 出産・育児や介護に関する制度等の再周知
- ・令和4年 2月～ 活動の振り返りおよび次年度の施策決定（年1回）
- ・令和7年 2月 令和3年からの計画に対する振り返りおよび次への課題設定

【目標②】

取組2 有休取得率85%以上の維持

- ・令和2年12月～ 有休取得日数の把握、発信（毎年）
- ・令和3年 4月～ 前年度の有休取得率を把握し、低い対象者に取得を促す（毎年）

以上