

行動計画

女性が幅広く柔軟に管理職としても活躍できる雇用環境および、生産性高く働きやすい労働環境の構築に向けて、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2024年3月31日までの3年間

2. 当社の現状 (2020年3月末現在)

- (1) 管理職に占める女性労働者の割合 【8.3%】
- (2) 労働者の一月当たりの平均残業時間（正社員・嘱託社員（マネジメント職除く）） 【9.0時間】

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を10%以上にする。

<取組内容>

- 2021年4月～
 - ・2020年4月に改定した人事制度の総括を行う（人事制度改定により職種が総合職へ一本化され、女性が活躍しやすい環境を構築。）
- 2021年6月～
 - ・キャリアプラン研修の検討を行う（女性を含め昇進・昇格の意欲向上に取り組む）。
- 2021年10月～
 - ・キャリアプラン研修の実施。
- 2022年4月～
 - ・以降は総括を行いながら、継続的に施策の効果検証を行い、これまでの施策の変更や新たな施策の検討を行っていく。

目標2：社員の残業時間を月平均7.0時間以内にする。

<取組内容>

- 2021年4月～
 - ・PC自動ログオフを導入する。
- 2021年6月～
 - ・生産性向上に向けた研修の検討を行う（PCスキル、仕事の進め方等）。
- 2021年10月～
 - ・生産性向上に向けた研修の実施。
- 2022年4月～
 - ・以降は総括を行いながら、継続的に施策の効果検証を行い、これまでの施策の変更や新たな施策の検討を行っていく（ゆとり創造委員会にて、効果検証を行っていく。）

以上