

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい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 令和7年4月1日～令和12年3月31日までの 5 年間

2. 内容

目標：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修等の啓発活動を行う。

<対策>

●令和7年4月～

- ・制度内容等について社内掲示板等により職員に周知
- ・対象者を把握し、制度に関する情報の提供
- ・管理職を対象とした研修の実施

女性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 令和7年4月1日～令和12年3月31日までの 5 年間

2. 当社の課題

- ① 男女の平均継続勤務年数に差異がある。
- ② 女性の管理職数としては男性との差異が小さいが、労働者に占める女性労働者の割合に対し、管理職に占める女性労働者の割合の差が大きい。

3. 目標

1、男女の平均継続勤務年数の差異を70%以上にする。

<取組内容>

女性の継続勤務年数の短い部署の課題点等の現状の把握

現状の実態を踏まえ対策に向けた検討を進める

対策案等の構築、実施

2、管理職の役割に占める女性の割合を50%以上にする。

<取組内容>

職場環境や昇進意欲等についてのアンケート調査を行い課題を把握する。

男女職員にアンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを決定する。

研修により、管理者を目指す職員を育成する。