

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 2020年4月1日～2025年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性割合を2025年3月末までに20%以上とする。

<実施時期・取組内容>

● 2020年4月～係長級の全社員に対して実施している研修において、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。

係長級の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、当該社員及び人事部と共有する。

● 2021年4月～管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため公正な人事評価に関する研修を実施する。

● 2022年4月～現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

● 2023年4月～新しい評価基準について試行開始する。

● 2024年4月～新しい評価基準に基づく評価を導入する。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

管理職一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

● 2020年4月～長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。

● 2020年10月～管理職を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。

● 2021年4月～アンケート結果をもとに、管理職の業務効率化の施策を検討し、実施する。

● 2023年4月～業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。