

「女性活躍推進法」に基づく

一般事業主行動計画の策定について

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 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- ・管理職に占める女性の割合が少ない
- ・男性社員に比べ、女性社員の育成が遅れがちになっている

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

管理職に占める女性割合10%以上を目指す

<実施時期・取組内容>

2022年4月～ 社労士事務所、関係会社より女性管理職登用についての情報を収集する。

2023年4月～ 女性管理職が活躍できる就業環境のあり方を検討する。

2024年4月～ キャリアビジョンの提示により、女性を含めた管理職候補の育成に努める。

目標 2

出産による離職防止の為、全従業員へのハラスメント教育（マタハラ・パタハラ）を年一回以上行う

<実施時期・取組内容>

2022年4月～ 過去のコンプライアンスアンケートの結果等から問題点を抽出し、それに見合った教育を検討し、実施する。

2023年4月～ ハラスメント研修の継続的实施、定期的なハラスメント情報揭示により、従業員の意識向上を図る。