

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

スマリンケアライフ㈱

我が国は、急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されるなか、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられています。

このような我が国の状況を踏まえ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立し、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、一般事業主等に女性の活躍推進に関して「一般事業主行動計画（行動計画）」の策定の責務等が定められました。

当社は、女性従業員の比率が高く、既に女性が充分活躍している職場ではありますが、さらに従業員にとって働きやすい環境作りを目指し、女性の個性と能力が十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定しました。

記

1 計画期間

2020年4月1日から2023年3月31日（3年間）

2 内容

目標1 管理職に占める女性の割合を40%とする。

（取組1）女性社員のモチベーションアップを図る。

2020年4月～ 女性のモチベーション向上を目指し、適した研修等を実施する。

2022年4月～ これまでの取組状況について効果を測り、研修内容を検討する。

（取組2）女性管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

2020年4月～ 女性のリーダーシップを高めるため、次世代育成研修プログラムを検討する。

2020年10月～ 管理職育成のための研修を実施する。

2022年4月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施する。

（取組3）評価制度の見直しを実施する。

2021年4月～ 男女公正な評価基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

2022年4月～ 新しい評価基準の運用を開始する。

目標2 女性の育児休業取得率を100%とする。

（取組1）育児休業取得に向けての研修の実施

2020年4月～ 当社の育児休業制度について、人事関連研修等で周知徹底する。

2021年4月～ 若手の従業員を対象に、仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修を検討、実施する。

（取組2）人事制度の見直し

2020年4月～ 育児休業からの復職支援を充実させるため、育児期間中の従業員にとって働きやすい職場の実現となるような制度を検討する。

2021年4月～ 前年度検討した新制度の運用を開始する。

(取組3) 職場環境の整備

- 2020年4月～ 社内全体で業務の効率化を図る。また、各業務に必要な要員基準、適正な要員配置などを検討する。
- 2021年4月～ 前年度の取組みを活かし、残業時間の削減および有給休暇消化率の上昇へ繋げる。
- 2022年4月～ これまでの取組状況について効果を測り、必要であれば規則の改定等を検討する。

以上