

SHO-B I 株式会社 行動計画

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境を整備するのに加え、男性社員の育児参加を促すため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2019年4月1日～2024年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ・管理職をめざそうと考える女性社員が少なく、将来の幹部候補の育成が進まない。
- ・男性社員の育児休暇取得が進まず、育児参加促進が図れていない。

- ・育児休業から復帰した時間制約のある女性が、元の業務や役割を果たしにくい職種があり、出産後の能力発揮・キャリア形成の阻害要因となっている。
- ・管理職をめざそうと考える女性が少ない。
- ・男性社員が育児のためとして休暇を取得する率が0%

3. 定量的目標

- ・女性社員の平均勤続年数を8年に伸ばす。(継続課題として取り組む)
- ・男性社員の育児のために休暇を取得する者を年1名以上(注:対象者がいる年)とする。
- ・管理職に占める女性割合を15%以上とする。
- ・係長級の役職者に占める女性割合を25%以上とする。

4. 取組内容

- ・女性社員の勤続年数を伸ばし、将来の幹部候補者数を増やす。

●2019年4月～ 育児による時短勤務を小学校3年生終了時まで取得可能とし、女性社員の継続就業を支援する体制を強化する。

●2019年4月～ 時短勤務の時間帯の選択肢を増やし、社員の事情に合った運用を可能にする。

- ・男性社員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のために有給休暇を取得することを促す。

●2019年4月～ 既設の配偶者出産休暇（特別休暇1日）に加えて育児参加を目的とした有給休暇の取得（3～5日）を促し、男性社員の育児参加率を高める。

●2019年4月～ 管理職に対し、研修等を通じて男性社員の育児参加の重要性の認識を高める。

- ・研修や自己啓発を通じ、男女共に将来の幹部候補の計画的育成を図る。

●2019年4月～ 一部研修の内製化を進め、よりフレキシブルに研修を行える体制を整え、若手社員の育成を強化する。

●2019年10月～ 管理職向けに継続的に研修を実施する。