

弊社は創業以来、従業員数に占める女性の比率が高く、また出産・育児のための休職～復帰についても柔軟な職場を実現してきました。また、女性に限らず、男性社員も、育児や家事に積極的に参加できるよう、柔軟に仕事ができる文化と環境が整備されています。

令和の時代を迎え、弊社はさらに、男女を問わず社員一人ひとりが、能力やスキルを活かし活躍していける企業であり続けるために、このたび以下の計画を策定しましたことをごお知らせいたします。

株式会社エアクレーレン

行動計画

当社の課題

会社全体としては女性の占める人数が多く、一方で管理職に占める女性の割合は低いのが現状である。

そのため、男女を問わず社員一人ひとりが自らのスキルを活かし活躍できる雇用環境を整備するために、次のように行動計画を策定するものである。

1. 計画期間：平成31年（令和元年）4月1日 ～ 令和4年3月31日

目標と取組内容・実施時期

目標：男女を問わず、適正な配置を進めるために必要な対策を講じ、管理職を目指す人材を育成し、男女を問わず幅広く1名以上の管理職を配置する。

<取組内容>

● 平成31年（令和元年）4月～令和2年3月

初の女性管理職となった女性のほか男性の管理職からのヒアリング、管理職による協議を行い、キャリアアップを目指す社員に向けた指針を取りまとめる。

一般社員に対し、キャリアアップのための機会提供と適正配置について周知し、ミーティングやメール等の手段を通じて、フィードバックを収集し、適正配置にあたっての現状と環境整備についての問題点を明確にする。

男女を問わず、社員に幅広く積極的なキャリアアップを目指すステップアップを推奨するために、他社または第三者機関等の取り組みや研修等についての調査を行い、自社に適した研修等のためのベストプラクティスを収集し、実現可能な方法を取りまとめる。

● 令和2年4月～令和3年3月

取りまとめた資料に基づき、具体的な社内外での研修、トップとの面談、社内ディスカッションを開催し、男女を問わず参加を呼びかけ、継続的にキャリアアップの機会を提供する。

行った研修等については、その都度フィードバックをまとめ、改善を図り、会社と研修参加のニーズに応えられるものにしていく。

● 令和3年4月～令和4年3月

上記の研修を継続すると同時に、必要に応じて研修参加者の進展について、管理職と当該参加者との話し合い等を行う。

男女を問わない1名以上の管理職の登用のために会社としての必要な制度の調整、手続を行う。

以上