

株式会社古川コンサルタント 女性活躍に関する行動計画

女性従業員の能力を十分に活かし活躍できる雇用環境の整備を行い、末永く安心して働いていける職場環境づくりに取り組むため、次の計画を実施します。

1. 計画期間

令和4年3月14日～令和8年3月13日 までの4年間

2. 当社の課題

- (1) 管理職に女性従業員が一人もいない。
- (2) 従業員に締める女性の割合が少ない。
- (3) キャリアアップを目指した外部研修会等に、女性従業員の参加率が少ない。

3. 数値目標

- 目標1 女性の管理職を1名以上登用する。
(令和2年4月以降、女性管理職0名)
- 目標2 従業員に占める女性従業員の割合を22%から25%にする。
(令和4年2月現在の男女比：男性50名、女性14名、22%)
- 目標3 女性従業員のキャリアアップを目的とした外部研修会等教育訓練への参加率を21%から50%以上にする。
(令和3年の参加者実績：14名中3名の参加、21%)

4. 取組内容および実施期間

- 取組1 女性の中堅社員を対象に管理職育成研修会等に参加させる。
令和4年7月～ 実施
- 取組2 女性従業員へ就業環境改善を目的とした聞き取り調査を定期的に行う。
ホームページやパンフレットへ女性活躍に関する福利厚生や社内の取り組みを積極的に発信する。
令和4年3月～ 実施
- 取組3 外部研修会等に参加した女性従業員から、参加後の感想報告・意見交換等の情報共有を行うコミュニティの場を設けると同時に、女性従業員へ向けてキャリアアップを目的とした外部研修会等の開催情報を発信して、参加意欲を促す。
令和4年5月～ 実施

株式会社古川コンサルタント 行動計画

すべての従業員がその能力を十分に発揮し活躍できる雇用環境の整備を行い、未永く安心して働いていける職場の環境づくりに取り組むため、次の計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年9月1日～令和7年8月31日までの4年間

2. 内容

【目標1】

育児休業の取得予定及び育児休業から復帰予定の社員に対するメンター制度を導入する。

並びに若手社員に対するメンター制度も導入する。

対策

- ・令和3年10月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- ・令和3年11月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- ・令和4年 1月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施
- ・令和4年 7月～ 制度導入、社内報などによる社員への周知

【目標2】

令和4年6月までに休憩室と女子更衣室を整備する。

対策

- ・令和3年 9月～ 整備工程と整備場所の検討
- ・令和4年 1月～ 整備後の取り決めに策定する
- ・令和4年 6月～ 整備（工事）開始
- ・令和4年 9月～ 社員周知及び共用開始

【目標3】

週休二日制から完全週休二日制へ制度改定する。

対策

- ・令和4年 4月～ 自社の年次有給休暇の取得状況及び同業者の実態を把握する
- ・令和5年 4月～ 制度改定後のリスクの把握とその対応策を策定する
- ・令和6年 4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- ・令和7年 4月～ 制度導入、社内報などによる社員への周知