

しまね女性の活躍応援

三光ビル管理株式会社「一般事業主行動計画」

弊社は「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）に基づき、行動計画を策定いたしました。近年、我が国においては性別や年齢、障がいの有無等に関係なく活躍できる職場環境づくりが喫緊の課題とされております。この職場環境づくりに新たな価値観を与えることで、他社に勝る競争力をも確保できると考えており、特に女性の活躍推進に関しては、女性が安心して働きやすい職場環境づくりに邁進して参りたいと考えています。弊社においては働く現場や事業所が分散しており、これら現場等での責任者として活躍できる女性を増やすとともに女性社員のキャリアアップや休暇取得率等をあげていくことで家庭と職場との両立支援ができる体制づくりを行いたいと考えます。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和6年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職が少ない。
- (2) 正規社員の比率が低い。
- (3) 休暇の所得率等が低い。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 女性社員管理職への登用（1名以上）

【取組内容】

- ・令和 2年 4月～ 管理職登用のための各種研修会へ積極的に女性社員を参加させ、キャリアアップを図る。
- ・令和 2年10月～ 会社役員等との面談を通して、管理職への意識改革を持たせる
- ・令和 5年 4月～ 1名以上の管理職登用を検討する。

目標2 正規社員への登用

【取組内容】

- ・令和 2年 4月～ 男女非正規社員に対し労働契約更改時等を捉えて、正規社員への登用について面談を実施
- ・令和 3年 4月～ 非正規社員から正規社員へ男女関係なく5名以上転換する

目標3 有給休暇取得等への積極的支援

【取組内容】

- ・令和 2年 4月～ 職員の勤務状況を把握する。
- ・令和 2年 4月～ 職員情報誌（カワラ版）等を活用し、休暇取得を促す。
- ・令和 2年 4月～ 休暇取得率を毎月管理し、必要により個体指導する。
- ・令和 2年10月～ 生活環境の変化に柔軟に対応できるよう改めて育児・介護休業制度等を周知する。