

株式会社 プラチナ 行動計画

女性従業員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定 する。

1. 計画期間 令和4年7月1日～令和6年6月30日

2. 当社の課題

課題：女性の声を通やすくする仕組みづくり
皆にかかわることを皆で話し合う環境づくり
会社の柔軟な働き方づくり（ダイバーシティ体制）

3. 目標と取組内容・実施時期

目標：①役員の女性比率50%以上 正社員の女性比率50%以上

②女性の声を通やすくする仕組みづくり

皆に関わることを皆で話し合う環境づくり

③諍い（いさかい）をヘッジする仕組みづくり

④会社の柔軟な働き方 ダイバーシティ体制の確立

⑤各課題等の共通プロセスの確立・実践

《共通プロセス》

女性会議【女性の声】→女性役員から役員会へ→会社に沿ったものは全体
会議へ→全員総意の基で発案→役員会で決定→会社のルールになる

<取組内容>

- 令和 4年 7月～ 役員の女性比率50%以上 正社員の女性比率50%以上をめざし、その基礎となる上記②～⑤の実践。女性の継続勤務を想定したキャリアパスを構築する。要員計画の際の女性が活躍できる職場であることの積極的広報
- 令和 4年 9月～ 職場見学会を年2回以上開催する。
- 令和 5年 1月～ 女性の声が通りやすくなる環境の測定方法を作成、実施
柔軟な働き方ができる体制 ダイバーシティ体制の確立
- 令和 6年 1月～ 役員の女性比率50%以上 正社員の女性比率50%以上に向けた具体的な実施を目指す。

<働き方の改革に向けた取組>

- 計画期間中、会社の柔軟な働き方づくりにより、会社全体の残業削減を実現できる仕組みづくりを、全社員で考えていく組織風土を目指す。