

東武商事株式会社 行動計画

女性活躍推進法に基づき、下記のとおり行動計画を策定する。

記

1 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2 取組みの成果と課題

【取り組みの成果】

女性社員を含めた、年に1回実施しているマネジメント研修により、前行動計画策定時の2016年4月から2021年3月に至るまで、女性の総合職社員が2名から4名へ2名増加するなど一定の成果を上げたものの、女性管理職者(課長職)の登用は未達成となった

課題1 上記の【取り組みと成果】を踏まえ、総合職社員等の女性管理職候補者をあらためて育成する必要がある

課題2 年々、結婚・出産・育児を理由とした退職者は減少しているが、なおいっそう、女性が活躍できる職場環境の整備と、風土を改善する必要がある

3 目標

目標1 女性管理職者比率の向上【数値目標:課長職における女性社員の割合10%程度】

⇒女性管理職候補者の育成を目的とした教育プログラムの作成、実施などにより、2026年3月までに課長職における女性社員の比率を10%程度まで引き上げる

目標2 女性社員が活躍しやすい労働環境の整備【数値目標:時間外労働15時間以内/月】

⇒労働者の各月ごとの時間外労働(平均)を、2026年3月までに15時間以内とするほか、年次有給休暇の取得しやすい職場環境の整備を進め、家庭生活との両立など多様性に資する労働環境を実現する

4 目標に対する取組内容と実施時期

取組1 女性管理職候補のさらなる育成と、必要に応じた評価基準の見直し

2021年4月～ 【管理職を希望する女性社員に対する教育の充実】

年に1回実施している研修とは別に、主任以上および総合職の女性社員のうち希望する者に対し、更なるキャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを検討し、社内講師の活用などによる新たな研修を実施していく

2023年4月～ 【管理職に対する人事評価に関する教育の充実】

課長職以上を対象に、社会情勢に則した人事評価基準の認識を揃えるため、ダイバーシティマネジメントや公正な人事評価に関する研修を検討・実施していく

2024年4月～ 【人事評価制度に対する点検・整備の実施】

上記による研修の成果をもって、人事評価について「女性社員にとって不利な昇進基準になっていないか」「男女公正な評価基準で運用できているか」の確認・精査を行い、必要に応じて新しい評価基準等を検討していく(以降、目標実現へPDCAを繰り返し実践)

取組2 労働時間の適正化、年次有給休暇の取得奨励へ向けた取り組みを継続して行い、女性社員が活躍しやすい環境整備を進め、家庭生活との両立など多様性に資する労働環境を実現させる

2021年4月～ 【時間外労働の削減等により、女性社員が家庭生活と仕事を両立できるよう、強くバックアップしていく】

- ・本社部門におけるノー残業デー(火・水・木の週3日)の継続
- ・業務効率化、業務改善指導による労働時間の適正化と、リモートワークの検討・実施
- ・休日振替による、計画的な休日取得の推進と、年次有給休暇の取得を奨励

2022年4月～ 【労働環境の点検により、女性が活躍できる職場を確認していく】

毎月実施する労働安全衛生委員会等にて、通常の議題とは別に、女性社員の時間外労働および年次有給休暇の取得等に関する課題と対策を確認し、施策を検討のうえ実施していく

2023年4月～ 【労働環境の整備により、女性が活躍できる職場を醸成していく】

業務効率化および時間外労働削減の好事例を収集し共有するとともに、それらを実践することで更なる労働環境の改善・向上を図っていく(以降、目標実現へPDCAを繰り返し実践)

以上