

# 女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定と取り組みを推進

株式会社ベルーフ

2020年9月1日

# 1.当社の取り組み

- ▶ 2016年4月1日施行の「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、以下の通り『行動計画』を策定し計画を進めております。
- ▶ この計画により、女性従業員が継続して働き続け、キャリアアップを通じて、持てる個性と能力が十分に発揮できる環境づくりを推進しており、来年3月31日の計画期間前には其々の項目で達成する見込みでございます。
- ▶ 計画状況は、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」にて実績等を公表して参ります。

## 2.行動計画

【計画期間】

2016年4月1日～2021年3月31日

# 行動計画 目標

## 1. 管理職に占める女性比率を7%以上とします。 (産業平均値 小売業 6.6%)

### 【現状】

女性管理職÷管理職総数 = 3.8%

### 【取り組み】

- ◆ 管理職候補者社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施
- ◆ 女性がより高度な知識スキルを身に着けるための研修実施
- ◆ 管理職に対するワークライフバランスやダイバーシティに関する意見啓発
- ◆ 仕事の効率や成果に応じた公正な評価、処遇体系を整備し、評価制度賃金制度の改定の検討
- ◆ 長時間労働の削減
- ◆ 有給取得を推進する取り組み

## 2. 採用者に占める女性比率を70%以上とします。

### 【現状】

女性採用者数÷採用者総数 = 63.4%

### 【取り組み】

- ◆ 女性の採用基準や募集方法の多様化や求職者に対する積極的な広報（現場活躍動向など）
- ◆ 育児介護目的に限らずフレックスタイムや柔軟な働き方の選択肢を増やす取り組み
- ◆ 女性が主な部署職種への多様な職務経験が出来るような役割の確立
- ◆ 育児介護休暇制度の拡充及び休職者のサポート体制強化

### 3. 男女の平均継続勤務年数の差異を80%以上とします。

#### 【現状】

女性継続勤務年数÷男性継続勤務年数 = 75.9%

#### 【取り組み】

- ◆ 職種や雇用形態等の転換制度を有効に活用し社員の意向を尊重した運用への仕組みを構築
- ◆ 育児介護目的に限らずフレックスタイムや柔軟な働き方の選択肢を増やす取り組み
- ◆ 女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成する為の研修や上司からの働きかけ
- ◆ 定期的に仕事のやりがい等の関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討
- ◆ 出産育児経験者と若手社員との交流機会の設置

## 4. 一か月あたりの平均残業時間の削減を図ります。 (月間平均15.0h以内)

### 【現状】

- ◆ 繁忙月では最大の残業時間数を30.hとする。

### 【取り組み】

- ◆ 月間業務スケジュールを策定し、週単位で就業時間数を管理する。
- ◆ 業務状況で、止むを得ず残業する場合は、事前に「残業申請書」にて承認を得るものとする。
- ◆ 業務改善委員会で現状の業務の洗い出し、問題点の抽出、また改善提案、改善行動を適宜、実施をしており、業務の効率化と生産性向上に繋げる。

## 5. 多様なキャリアコースの設定

### 【現状の取り組み】

- ◆ 女性の非正社員から正社員への転換(雇用形態の転換推進)
- ◆ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- ◆ 女性の職種転換の推進(一般職→総合職へ)
- ◆ 女性がより高度な知識・スキルを身につける為の研修の実施
- ◆ 女性総合職のロールモデル、メンター紹介、交流や多様なキャリアパス事例の紹介

以上