

総美有限会社行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境の整備を行うため、本行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 6月 1日 ~ 令和 8年 5月31日 までの2年

2. 目標

目標：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を65%以上にする。

3. 取組内容・実施時期

取組内容：キャリアイメージ形成のための研修・説明会等を実施する。

- 令和6年11月～ 女性管理職に対するヒアリングを実施し、ロールモデルとして写真にわかりやすいツールをつくり、紹介する。
- 令和7年2月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後の人生計画とキャリアプランに関する面談を実施。
- 令和7年4月～ 管理職育成のための研修カリキュラムを作成し、月に1回の研修を実施する。昇進基準や評価基準も明確にし周知する。

取組内容：仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する相談窓口を設け、女性のキャリアアップを支援する。

- 令和6年9月～ 育児休業から復帰して就業する社員へのメンターを増やすための、管理職者研修を実施。
- 令和7年1月～ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・ハラスメント対策等の研修を実施する。
- 令和7年6月～ 育児が落ち着いてきた社員の定期面談により、専門職や管理職の職務内容の紹介をし、キャリアアップへの意向確認を行う。

総美有限会社 行動計画

仕事と子育てを両立しながら長期的に安心して働くことができる職場環境を整備することで、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、本行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 6月 1日 ~ 令和 8年 5月31日 までの2年

2. 内容

目標1：男性労働者の育児休業取得率を10%以上にする。

<対策>

- 令和6年6月～ 男性社員に対して、育児休業および出生時育児休業制度があることを周知する。
- 令和6年8月～ 配偶者が出産予定の社員を把握し、出産・子育て窓口より、育児休業および出生時育児休業制度について、個別に説明する。
- 令和6年10月～ 配偶者が出産予定の社員については、子の出生に際し、育児サポートや配偶者の産前産後休業、育児休業の状況把握と育児休業取得の意向の面談を行う。

目標2：子育てを行う親の働いているところを見学することができる「子供参観日」を設け、実施する。

<対策>

- 令和6年9月～ 子供参観、当日に行うアンケートの内容について、出産・子育て相談窓口が
担当なり参観日の日程と内容を具体化
- 令和7年1月～ 子供参観の対象となる従業員に対して子供参観日の内容を周知し、参加者を募集
- 令和7年3月～ 子供参観、アンケートの実施