

# 株式会社三勢 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長期就労可能な職場環境を整備していくため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和5年4月1日 ～ 令和10年3月31日

## 2. 当社の課題

女性の能力発揮・キャリア形成が進んでいない

- ・正社員の新卒・中途採用の比率が低く、かつ定着化していない
- ・女性社員・非正社員の長期就労が進んでいない

## 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級）に占める女性労働者の割合を25%以上とする。

<取組内容>

- ・令和5年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換を実施する
- ・令和5年 5月～ 既存女性管理職から個別にヒアリングを実施し、家庭や育児を両立してきたロールモデル（模範）として社内に紹介する
- ・令和5年 9月～ 管理者研修においてワークライフバランスやダイバーシティに対する意識啓発
- ・令和5年10月～ 管理職候補の女性を選定し、その上司と共に面談を重ねキャリアプランの策定を支援する
- ・令和6年 1月～ 選考対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施していく
- ・令和6年 4月～ 管理職養成のための研修カリキュラムの検討・作成と昇進・昇格の運用に関する見直し

目標2：男女の勤続年数の差を2年以下とする。

<取組内容>

- ・令和5年 4月～ 直近3年を目途に各部署の平均残業時間を確認
- ・令和5年 6月～ 全社員を対象に育児・介護に関する調査を実施し、仕事との両立支援体制の改善を検討する
- ・令和5年 9月～ ESアンケートに付随して長期就労に向けた取り組み案につき社員から意見の吸い上げを図る
- ・令和5年10月～ 全社員に育児・介護制度の周知  
広報活動の見直し（能動的な大学、高校との連携、会社案内等での社内での活躍する女性の紹介 等）
- ・令和5年11月～ ESアンケートにて寄せられた社員から集約した意見を検証し、取り組み可能な案につき具体的実行に移す