

## 株式会社 G

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性割合を 2025 年 3 月末までに 30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 係長級の全社員に対して実施している研修において、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追加する。  
係長級の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、当該社員及び人事部と共有する。
- 2021 年 4 月～ 管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、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実施する。
- 2022 年 4 月～ 現在の人事評価について、女性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になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 2023 年 4 月～ 新しい評価基準について試行開始する。
- 2024 年 4 月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

管理職一人当たりの月平均残業時間を 15 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。
- 2020 年 10 月～ 管理職を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 2021 年 4 月～ アンケート結果をもとに、管理職の業務効率化の施策を検討し、実施する。
- 2023 年 4 月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。