

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】

アコム株式会社は、女性社員が個性と能力を十分に発揮し、管理職として活躍でき、長く働き続けられる環境を整備するため、以下の行動計画を策定する。

1. 行動計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- 女性管理職の人数が少ない
- 総合職コースにおける女性の平均勤続年数が短い

3. 目標・取組内容・実施時期

目標1：女性管理職（課長格A以上）の比率を10%以上とする

＜取組内容：女性管理職候補の能力をより一層高めるための施策を講じる＞

- 2021年4月～女性活躍推進状況について調査実施、女性活躍推進状況について周知をおこなう
- 2021年8月～女性管理職候補に対する研修等の実施
(例：女性向けリーダーシップ研修、社外の女性リーダー育成プログラムの活用、女性管理職候補に対するOJTの実施、若手社員の積極的なジョブローテーション、職場の固定的役割意識の更なる改善 等)
- 2022年4月～育児休業・短時間勤務等の利用者に対する評価運用の見直し
- 2023年4月～実施結果の検証、改善のうえ以降継続実施

目標2：男性の育児休業取得率を30%以上とする

また、1人あたり5日間以上取得することを推奨する

＜取組内容：男性の育児参加を促進することにより、育児への理解を深め、ハラスメントの要因となる固定的な役割分担意識をなくし、男女ともにより長く働き続けることのできる職場風土を醸成する＞

- 2021年4月～利用可能な両立支援制度に関する社員・管理職への周知徹底
(例：集合研修等で制度を周知する、ガイドブックの作成、配布 等)
- 2021年10月～多様な人材を活かすための上司向け研修等を実施
- 2022年4月～育児休業等からの復職時に面談等を実施
- 2022年10月～職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
(例：男女両方を対象としたキャリアデザイン研修(自身のキャリアを主体的に考える)、ライフデザイン勉強会(中長期的な人生設計の重要性への気づきを得る) 等)