株式会社アイワット

女性活躍推進法、次世代育成支援対策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仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021 年 4 月 1 日(8 期)～2025 年 3 月 31 日(11 期)

2. 当社の問題

- 当社は、採用における男女格差はないが、管理職に占める女性の割合が低い。
- 当社は、男性社員に比べて女性社員の平均勤続年数が短い。
- 当社は、男性社員の育児休業取得者数が少ない。

3. 目標と取り組み内容・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)

2025 年 3 月までに新たに管理職になる社員のうち 3 割以上を女性にする

＜実施時期・取組内容＞

2021 年 4 月～ 人事評価制度の再確認、必要に応じて見直しを実施

2021 年 10 月～ 人事評価制度の浸透の為の教育を毎年実施

2022 年 4 月～ 女性の働き方(個性)に合わせた人事制度の検討(他社事例の収集)

2023 年 4 月～ 女性の働き方(個性)に合わせた人事制度の運用

目標2(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

女性の離職率を 4. 5%以下にする

＜実施時期・取組内容＞

2021 年 4 月～ 復帰後定着しやすい環境を整備する為、産休前に本人・部門と復職後の業務内容の摺合わせを実施

2021 年 4 月～ 2019 年度(6 期)に対し 2024 年度(11 期)の平均残業時間を 10%下げる為の施策を検討する

2021 年 4 月～ 残業削減の成果を評価できる仕組みを作る

2022 年 4 月～ 上記の仕組みの運用

2022 年 4 月～ 女性の働き方(個性)に合わせた柔軟な働き方の制度の検討(他社事例の収集)

2023 年 4 月～ 上記制度の運用

目標3(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

男性従業員の育児休業、子の看護休暇の取得を啓蒙し取得を促進する

＜実施時期・取組内容＞

配偶者が出産した場合、育児休業や子の看護休暇制度を個別説明し取得を啓蒙(随時)

育児休業取得者とその上司の体験談を社内イントラに掲載(随時)