

株式会社宝塚舞台 行動計画

育児と仕事を両立する従業員の皆さんが安心して働きながらその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境の整備と女性従業員がより一層活躍しやすい雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

記

1. 計画期間

2022(令和4)年4月1日～2027(令和9)年3月31日までの5年間

女性活躍推進法に基づく行動計画について

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的として、当社では女性の活躍に関する状況分析、課題分析およびそれらを踏まえた行動計画としました。

■当社の課題

- (1) 女性の管理職・係長級が少ない
- (2) 女性総合職の継続雇用割合が男性と比べて低い
- (3) 女性の配属部門に偏りがある

■内 容

«目 標»

管理職に占める女性比率を「5%」以上にすべく、5年後に役職者10名以上にする。

※現在、役職者7名

«対 策»

- ①積極的な経験機会を提供し、女性のキャリアアップを支援する
- ②キャリアアップを目的とした、女性対象の研修へ積極的に派遣する

«実施時期・取組内容»

2022年4月～ 社員一人一人のキャリアプランを確認する（アンケートや期末面談時）

2022年下期～ 管理職者を目指す社員を増やすための研修の実施

女性が活躍できる風土の醸成に向けた取り組みを実施する。

2023年4月～ 女性が活躍できる風土の醸成に向けた取り組みを実施する。

2024年4月～ キャリアプラン研修を実施し、昇格に対する意識の向上を図る。

また、人事制度の理解度向上と浸透を企図し、その他社内研修を実施する。

2023年下期～ PDCAを回し、取り組みの強化や施策の追加を実施する。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について

少子化問題への対応として、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備すべく、社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全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行動計画を策定しました。

■内 容

「目 標」

従業員が利用できる次世代育成支援施策について周知を行うことにより、制度への理解を深めるとともに、制度の有効活用を図る。

「対 策」

母性健康管理についてパンフレット作成して従業員に配布し、制度の周知を図る。

「実施時期・取組内容」

2022年4月～ 聞き取り方式によるニーズ調査、検討開始

2022年7月～ パンフレットの作成開始

2022年下期～ 仕事と子育ての両立に関するトップメッセージの発信。

パンフレットの配布、役職者を中心に研修会を実施し制度の周知を図る。

以 上