

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性がキャリアアップを目指し、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 令和3年2月1日から令和8年1月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：1つ上位の職階へ昇進した労働者の女性比率を25%以上とする。

<取組内容>

- 令和3年 2月～ 階層別、職種別の求める能力について経営層や管理職と意見交換の実施
- 令和3年 6月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- 令和4年 1月～ 昇進・昇格の評価基準や運用等の確認と見直しの検討
- 令和4年 10月～ 職階毎の研修内容等の確認と見直しの検討
- 令和5年 4月～ 各所属長との意見交換
- 令和5年 12月～ 社員への周知
- 令和6年 4月～ 職階毎の研修の実施

目標2：有給休暇取得率を10%アップさせる。

<取組内容>

- 令和3年 2月～ 直近1年間の平均残業時間を部署ごとに確認
- 令和3年 4月～ 退職理由を部署ごとに確認
- 令和4年 1月～ 社員満足度調査を実施
- 令和4年 4月～ 社員満足度調査結果を分析
- 令和4年 10月～ 分析結果を反映した施策を検討
- 令和5年 4月～ 経営層や管理職と意見交換の実施
- 令和6年 1月～ 所属長・所属部長への研修実施

3. 係長級にある者に占める女性労働者の割合（R2.12月現在）
33.3%

4. 男女の平均継続勤務年数の差異（R2.12月現在）

	総合職 正社員	専門職 正社員	一般職 正社員	契約社員	パート タイマー	シニア 社員
男性	10年5ヶ月	10年4ヶ月	2年5ヶ月	12年8ヶ月	—	23年9ヶ月
女性	8年9ヶ月	—	5年6ヶ月	12年6ヶ月	9年	17年3ヶ月