

有限会社フロロケーブル 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 2023年7月1日～2026年6月30日

2. 当社の課題

- ・ 当社はすでに正社員の8割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ・ 管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1

女性管理職を80%程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。

<実施時期・取引内容>

- 2023年7月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2023年9月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2025年7月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

目標2

全社員の有給休暇取得率を75%以上とする。

<実施時期・取引内容>

- 2023年7月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。
- 2024年1月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 2024年7月～ 部門ごとの有給休暇取得率を経営会議及び社内掲示板での公表により全社で共有する
- 2025年1月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。
- 2025年7月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、人事担当が面談を実施する。