

株式会社サンクゼール 行動計画

女性がそれぞれのライフプランに合わせ、個性や長所を活かして活躍できる雇用環境を積極的に整備するため、また若手社員にワークライフバランスを考え、多様な働き方を提案できるよう研修や社内環境づくりのため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2024年3月31日までの 2年間

2. 当社の課題

- ・若手社員のワークライフバランスを考えるための休暇制度等の周知認知ができていない。また女性社員を対象としたキャリアアップ研修会等の実施ができていない。
- ・在宅勤務やテレワークの制度を導入し積極的に活用しているが、部署業務内容によっては利用が特定少数に偏っている。

3. 目標と取組内容、実施期間

次世代法行動計画：

目標1：若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援とするための研修会や休暇制度についてのルールブックづくりを行う。

<取組内容>

- 2022年4月～ 育児休暇取得の制度や社内の休暇制度の紹介ルールブックを作成。社内資料として閲覧ができるように整えていく。
- 2022年定期開催 育児経験のある社員の方より、子育て・仕事との両立など、ワークライフバランスについて意見交換をできる場を設ける。

女性活躍推進法行動計画：

目標2：年に2回、女性管理職と若手女性社員との意見交換会及び研修会等を設け、対象社員の10%以上が参加受講し、キャリアアップを図りやすい環境をつくる。

<取組内容>

- 2022年定期開催 女性の管理職の方のキャリアステップを紹介し、仕事の仕方、家庭での時間の取り方など、ワークライフバランスのイメージを作りやすい意見交換会の場やフリートークができる時間を研修会で設ける。
- 2023年6月～ 若手の女性社員がどのような点について不安に思っていることや知りたいことなどアンケートを実施し、研修会に反映をする。

女性活躍推進法行動計画：

目標3：在宅勤務やテレワークの利用率を、男女ともに対象となる層40%以上とし、ライフスタイルに合った柔軟な働き方をする。

<取組内容>

- 2022年4月～ 在宅勤務制度の改定を行い、労働者の希望に合った活用の充実をはかる。
- 2022年4月～ 社内会議、社内イベント実施の際は積極的にオンラインで実施をする。
- 2022年定期開催 在宅勤務、テレワーク等についての実施アンケートを定期的に行い、問題点を洗い出しながら意見交換をし、利用率向上を促す。