

国際航業株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、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～2026年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 管理職に占める女性労働者の割合が低い。
- (2) 女性労働者の育児休業取得率は100%であるが、男性従業員の育児休業取得率が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を7.5%以上にする。

- | | |
|----------|--|
| 2021年4月～ | 母集団となる女性労働者の割合を産業平均（22.9%）以上とするために、年間採用者の30%以上を女性労働者とする採用計画を立案する。 |
| 2021年5月～ | 育児や介護等により働く時間や場所に制限がある労働者も成果を出すことができるよう、新型コロナウイルス感染症収束後も柔軟性の高い働き方としてテレワーク勤務等を引き続き推進する。 |
| 2021年6月～ | 女性活躍推進に取組む意義や女性社員の育成における留意点について管理職向けの研修にて周知する。 |
| 2022年4月～ | キャリア開発に関する研修検討において、女性管理職として働くイメージを醸成できるプログラムを併せて検討する。 |
| 2023年4月～ | 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介する。 |

目標2：育児休業取得率の女性100%を維持し、男性は30%以上にする。

- | | |
|-----------|--|
| 2021年4月～ | 育児休業制度を利用しやすいよう、男性育休対象者および上長に対する育児休業制度の周知・取得推進実施の仕組みを検討する。 |
| 2021年6月～ | 男性の育休取得推進方針を管理職向け研修にて周知する。 |
| 2021年10月～ | 社内イントラや研修を利用し、育児休業制度内容の周知を徹底する。 |
| 2023年4月～ | 育児休業者に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介する。 |

以上