

株式会社リフシア

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画

男女ともにすべての社員が仕事と家庭生活の調和を図り、働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年1月1日～令和8年12月31日までの5年間

2. 当社の課題

- 管理職(社内等級 M1 以上)に占める女性の割合が低い。(女性:18.8%、男性81.2%)
- 管理職業務に対する不安や労働時間の増大の懸念から、管理職を目指す女性社員が少ないと考えられる。
- 年次有給休暇の取得義務(年間5日以上)は達成しているが、取得率は63.8%(ひとり当たり年間7.7日)にとどまっている。又、リフシア独自の休暇制度である、「マイタイム休暇(年間10日)」の取得率は60.8%であり、全日取得には至っていない。

3. 目標と取組みの内容

目標1: 管理職(社内等級 M1 以上)に占める女性職員の割合を25%以上にする。

《取組みの時期と内容》

- 令和4年1月～ 前期人事考課や採用計画をもとに、管理職候補となる社員を選考する。
- 令和4年3月～ 初めて管理職となる管理職候補社員の育成研修を実施する。
- 令和4年4月 管理職登用。(女性の割合25%以上を達成させる。)
- 定期(年3回以上) 管理職向けに労務管理勉強会などを定期的実施する。
- 定期(毎月) ヒヤリングなどを通じて、管理職業務に就くことにあたってのフォローやバックアップを行う。

目標2: 社員の年次有給休暇の年間取得率を70%以上とし、さらにマイタイム休暇についても年間取得率65%以上とする。

《取組みの時期と内容》

- 令和4年4月 管理職会議内で、積極的な休暇制度活用について情報を提供する。
- 期間内毎月 各事業所の管理者に対し、「年次有給休暇取得管理簿」と「有給休暇付与通知及び取得計画申請書」を活用し、履行状況の確認・管理を徹底させる。また、休暇取得を容易にするための施策として、人材確保や離職を防止するための検証や取組みを行う。
- 毎年10月 前期の年次有給休暇及びマイタイム休暇の取得状況の実態を把握する。
- 毎年12月 前年度の休暇取得実績と取得率の高い事業所の取組みを公表する。