2022 年 3 月 10 日
アゼアス株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進し、性別を超えて従業員一人ひとりが個性や能力を発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間　2022 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 当社の課題

女性の採用、就業継続が進みつつあるが、管理職に占める女性の割合が少ない。

・管理職のほか、これからの管理職の担い手となる実務リーダー・上級職等級、中堅年齢層の女性割合も低く、その階層の女性社員を増やすことが必要となっている。
・そのためには、今後も継続して、多様性のある採用を進めるとともに、女性社員を含め、全社員に長く継続して働いてもらうための環境整備が重要である。
・あわせて、女性リーダーの育成・登用を見据え、キャリア開発の支援と意識改革の促進が不可欠となっている。

3. 数値目標

・正社員に占める女性正社員の割合を継続して 40%以上にする。 ・女性正社員平均継続勤務年数を男性正社員同年数の 70%以上にする。

4. 取組内容

女性活躍に対する企業文化・社内風土の醸成

2022 年 4 月～　女性活躍に関する女性社員へのヒアリングや意見交換、女性特有の健康課題に関する理解を促進する勉強会の実施等を通じて、男女、管理職・非管理職を問わず、多様な価値観を共有することで、女性活躍に向けた企業文化・社内風土を醸成する。

女性リーダーの育成・登用

2022 年 4 月～　女性管理職へのインタビューにより、仕事のやりがい、目標、達成感や課題を全社員で共有することで、キャリアアップに向けた意識改革を促進する。あわせて、社員一人ひとりが自律的にキャリアデザインを設計し、キャリアゴールを実現できるよう、社内研修等を通じて社員のキャリア開発を支援する。

仕事と出産・育児・介護の両立支援

2022 年 4 月～　社内の両立支援制度の周知を図り、育児、介護等に関する社内制度への理解を促進する。

ワークライフバランスの推進

2022 年 4 月～　全部門が共同して取り組むノー残業デーの施策や、全社員の有給休暇取得の促進を継続し、ワークライフバランスの取り組みを推進する。