

株式会社ビークルーエッセ

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 8年 1月 1日 ~ 令和 12年 12月 31日

2. 当社の課題

課題1： 女性管理職を4名以上（15%程度以上）とする。

課題2： 育児休暇取得の推進計画期間5年間で男女休暇取得者数を20名以上とする。

3. 目標

- ① 管理職に占める女性割合を4人以上（15%程度以上）とする。（女性活躍法）
- ② 管理職登用前の女性役職者（課長代理および係長職）の増強、R7.12.31現在、女性の課長代理6名、係長8名を合計で20名体制とする。（女性活躍法）
- ③ 育児休業取得を推進し、特に男性も取得できるようにする。前回計画期間中は2名の男性が取得したが、今回の計画では倍の4名を目標とする。（次世代法・女性活躍推進法）
- ④ メリハリをつけた労働の実施、一人当たり残業時間の10%の削減（次世代法）

4. 取組内容と実施時期

取組①： 管理職を目指す女性人材を上席が具体的な指導育成を果たす。社内等級制度構築の上、その責務を理解させ行動に向けた育成を行う。

- 令和 8年 1月～ 管理職手前の女性課長代理、係長職への上席者からの指導育成の徹底。管理職とはの社内3か条の周知徹底と日常から管理職としての目線を指導していく。
- 令和 10年 10月～ 後継者育成の意味も含め、今後の管理者育成のために経営方針や人材育成について上席者が指導する。社内教育制度を確立させ管理者を目指す人材への育成指導を行う。
- 令和 11年 10月～ 計画の検証と見通しを立てて振り返りを行い、次回、計画への反省と織り込むべき事項を検討する。

取組②： 女性社員の採用及び登用を積極的に推進する。部署に拘りなく本人との話し合いで業務三課など女性の少ない部署への登用を検討する。

- 令和 8年 1月～ 女性が少ない部署への女性の採用や活躍の場を検証する。各部署長へ女性採用や登用を意識させる。
- 令和 10年 10月～ 男女に関係なく人材活用を検討し、特に男性が多い部署での女性活躍状況を検証する。女性が少ない場合、その理由などを検証する。
- 令和 12年 1月～ 女性の配属、配置を確認し、今後の人材活用において女性の登用する部門を検証し、今後の採用活動に活かせるようにする。

取組①・女性社員の管理職への意識づけと活躍の場を提供できるよう外部セミナー等を活用
②：し見識を広める。

- 令和 8年 4月～ 女性の活躍について改めて外部セミナーなどに参加させ刺激を与える。現状維持ではなく自己成長ができるよう意識づけと業務に対する高みを目指せるようにする。
- 令和 10年 4月～ 管理職登用できる人材を絞り込むと同時に次期候補者も含め、管理職へ登用できる人材確認する。将来の管理者の育成計画を進展させる。
- 令和 11年 12月～ 最終計画年度の目標達成に向け、令和12年10月の昇格候補者を整理する。また、次期候補者の育成も行う。

取組③：計画期間中の育休取得者20名への対応、周知徹底。

- 令和 8年 1月～ 育休制度の周知徹底、本人だけでなく上司への当該休暇取得への理解を求め、取得しやすい環境作りを行う。特に男性への取得を周知させる。上席にも理解を求める。
- 令和 10年 1月～ 途中経過として育休取得者データを整理するとともに、今後の取得に向けた周知徹底を行う。
- 令和 12年 1月～ 業務と私生活の両立、働きやすい環境作りへ向け、管理者への理解の周知徹底を継続し、取得が当たり前の風土を徹底する。

取組④：メリハリをつけた労働の実施、一人当たり残業時間の10%の削減

- 令和 8年 1月～ 社内のマネージャーが参加する月例会議で働き方の周知を行い、方針を徹底する。収益にも絡むことであり生産性を上げることに認識をさせる。
- 令和 9年 10月～ 実態の検証、毎月残業時間を人事部で集約しており、状況を分析し残業が多い社員の部署長あてに連絡する。
- 令和 11年 10月～ 計画最終年度に向け働き方の検証を行い、毎月の残業時間を管理し10%削減へ向けた部下管理を各部署長あてに徹底する。途中、経過報告など情報共有する。