

株式会社ビークルーエッセ

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 3 年 1 月 1 日 ～ 令和 7 年 12 月 31 日

2. 当社の課題

課題1： 女性管理職が少ない、またはいない。

課題2： 係長やその手前の段階で多くの女性が滞留している。

3. 目標

- ① 管理職に占める女性割合を4人以上（15%以上）とする
- ② 係長級の役職者に占める女性割合を5人以上（15%以上）とする
- ③ 育児休暇取得者数増加。H30年以降取得者7名（女性6名、男性1名）。目標期間中取得15名（女性12名、男性3名）とする。

4. 取組内容と実施時期

目標①への取組： 管理職手前の女性社員を対象に、管理職養成等を目的としたキャリア意識を醸成する研修を実施する

- 令和 3年 1月～ 現状、課長職手前の課長代理職の女性が不在であり係長や主任職からの抜擢ができるよう人材を発掘する。
- 令和 5年 10月～ まずは課長代理への昇格後、課長昇進のためのスキルの養成と当社の経営方針を理解させ、広い視野を持たせる。
- 令和 7年 11月～ 計画と実績を検証し、今後の人材育成に役立てるとともに、課長職における女性の割合向上へ努める。

目標②への取組： 女性がいない又は少ない部署・職種等へ女性を積極的に配置する

- 令和 3年 4月～ 係長不在の部署はかなりあり、所属上司の昇格推薦を推奨する。また、課長職への登用も視野に入れ当社の業務改革意識や経営方針を理解できる人材を発掘する。
- 令和 4年 10月～ 主任職位までの女性の昇格推薦を積極的に行う。所属上司が部下の育成を通じて管理職昇格意識を醸成し女性活躍の場を拡大させる。
- 令和 7年 11月～ 期間中の計画と昇格人事を確認し、今後の人材育成に努める。

目標①②への取組： 女性管理職のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例を紹介する

- 令和 3年 4月～ 女性も管理職に登用の可能性を示すことによって、積極的な人材活用を計画する。
- 令和 3年 10月～ 社内の課長だけでなく外部講師やセミナー等を通じて、女性キャリアの形成のための情報や意識を高めていく。
- 令和 7年 12月～ 社内でどれだけの女性社員が課長職昇進への意識を持っているかを所属上司や日報等情報収集し、今後の女性管理職誕生へとつなげる。

目標③への 計画期間中の育休取得者15名（女性12名、男性3名）、ほぼ倍増を目標とする。
取組：

- 令和 3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。
- 令和 3年 1月～ 社員へ育休制度を周知させ、安心して子供が出生および育児ができる会社環境を整え、育休取得を推進する。
- 令和 7年 12月～ 計画期間中の実績を検証するとともに、今後の育休取得推進に向けて周知を図る。