

2020年3月25日

日本管財株式会社
女性の活躍を推進するための行動計画

女性総合職を増やし、女性が管理職として活躍できる雇用環境、及び女性のみならず、社員全員の多様性を活かし、就業継続できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日 ～ 2024年3月31日

2. 当社の課題

前回の行動計画（2016年4月～2020年3月）策定時に比べて、総合職に占める女性の割合【17.0%（+4.4ポイント）】及び管理職に占める女性の割合【7.8%（+3.6ポイント）】ともに上昇しているものの、未だに比率としては低いままである。一方で、人事制度等級毎の男女間の勤続年数、平均年収、平均残業時間に大きな差はなく、職員の配置についても女性の配属割合が極端に低い部門は解消しつつある。

3. 目標

- ① 管理職に占める女性比率を10%以上にする。
- ② 総合職採用者に占める女性比率を35%以上にする。
- ③ 労働者全体の残業時間を月平均15時間以内とする。また、テレワーク等の柔軟な働き方の可能な制度導入等と合わせ、ワーク・ライフ・バランスを実現し、就業継続につなげる。

4. 取組内容と実施時期

① 管理職に占める女性比率向上

2020年4月～

- ・家庭と両立しにくい重要な職務経験を出産・子育て期以前に積極的に付与

2020年6月～

- ・労働者の意識調査実施による一人一人のキャリアプラン把握及びその実現に向けたサポート実施
- ・幹部職へのマネジメント研修の実施

2020年9月～

- ・性別その他属性に基づかず公正な評価を行うための管理職への評価者研修実施

② 総合職女性比率向上

2020年4月～

- ・女性面接官参画による採用選考における性別バイアスの排除
- ・性別にかかわらず公正な選考の実施
- ・女性が活躍できる職場であることについての積極的な採用広報の展開
採用HPでの社内で活躍する女性の紹介や大学への働きかけ
- ・一般職から総合職への転換を推進する取り組み（上司からの働きかけ）

③ ワーク・ライフ・バランスの実現

2020年4月～

- ・長時間残業の削減（ノー残業デー、業務効率化の取り組み）
- ・残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知
- ・ベビーシッター制度の利用支援、及び利用促進
- ・小学校3年生迄の子を養育する社員に対する短時間勤務制度の運用
- ・子育てや介護等を理由とする転勤への配慮（地域限定制度）
- ・産前産後休業や育児休業中の社員への情報提供、社員のネットワーク化支援
- ・属人的な業務体制見直しのための基幹システム導入
- ・テレワーク制度のトライアル実施

2020年6月～

- ・定期的な労働者の意識調査の実施と改善策の実行

2020年10月～

- ・テレワーク制度の本格的導入