

女性活躍推進法に基づく行動計画

株式会社マルシゲは、コロナ不況の影響を早急に克服し、更なる発展に努めることで雇用を確保しつつ、男女の区別なく活躍できる環境の整備を目指して、以下のように行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間

令和3年7月1日～令和8年6月30日

2. 当社の課題

- ・全社員に占める正社員の割合が少なく、女性の比率は更に少ない。
 - ・有給休暇の取得率は増加傾向にあるが、定着化をはかり男女とも勤続し易い環境をつくる必要がある。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

正社員の女性比率を20%、女性管理職比率を10%にする

- ・令和3年7月～ 評価制度の拡充をはかり、パートから契約社員、契約社員から正社員への転換を推進する。
- ・令和4年7月～ 評価制度の運営結果に基づき、男女の差がないかを検証し課題を集約して、事業所ごとに更なる改善案を策定する。
- ・キャリアアップのステップの一環として、女性リーダーの育成を強化し正社員の女性比率を20%以上に増やす。
- ・令和5年7月～ 個人の資質を見極めつつ、積極的に女性管理職への登用をはかり、マネージャー以上の比率を10%以上に増やしていく。

目標2（職業生活と家庭生活の両立に関する目標）

全社員に取得義務以上の有給休暇取得を徹底する

- ・令和3年7月～ 部署や個人によって差がある時間外労働・有給休暇の取得の平準化をはかる。
- ・令和4年7月～ 無駄を省いて効率的に業務改善を進めるため、男女の区別なく教育や職能トレーニングを充実させることで、定着化の継続をはかっていく。