

## 株式会社長大 女性活躍推進法 一般事業主行動計画（第5期）

### 1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（2年間）

### 2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性割合が3.0%であり、えるぼし取得の基準値（8.9%）と比較すると低く、男女問わず管理職を育成する風土醸成が必要である。

課題2：管理職で女性社員のロールモデルとなる前例が少ないため、女性社員が管理職に進むことをキャリア形成の選択肢の一つとして実感しづらい状況にある。

### 3. 目標

- ①管理職（課長級以上）に占める女性の割合を8.9%以上とする。
- ②女性の平均勤続年数を男性の平均勤続年数の70%以上にする。

### 4. 取組内容（2024年4月～）

#### **取組1：仕事と家庭を両立するための支援**

##### ①両立支援制度の継続的な周知・利用状況報告

育児・介護・傷病等の社員を対象とした各種両立支援制度の継続的な周知および利用促進を図るため、利用状況を調査し（年1回）、結果を社内に公開する。

##### ②働き方相談窓口のシステム拡充

働き方に関して社員から「働き方相談窓口」に問合せのあった相談内容を、FAQシステムに反映する。また、より社員が使いやすくなるよう社内システムに対応するチャットボット等の導入を検討する。

##### ③育児休業取得の促進

育児休業対象となる社員に対して、事前に、育児休業制度の紹介を行い、男女問わず育児休業取得促進を図る。また、育児休業制度を利用する社員が在籍する部門には社内表彰及び報奨金制度を改めて周知し、育児休業利用促進の職場環境醸成を図る。

##### ④育児休業職場復帰支援プログラムの実施

休業後の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業取得者に実施していた「育児休業職場復帰支援プログラム」（休業前後の面談・休業中の情報提供）についてさらに効果的な実施となるよう検討する。特に育休取得予定者全員に対する面談を実施し、休業前から復帰後への不安感を低減する。

##### ⑤ライフスタイルハンドブックの改訂

全社員に冊子として配布している「ライフスタイルハンドブック」について、最新の規定に合わせて改訂（2024年改訂版）を行い、社内に公開する。また、新入社員（キャリア採用含む）に対しては冊子を配布する。

## ⑥両立支援制度の利用促進

仕事と家庭の両立を支援するために、新入社員の入社時の研修、中途社員が入社後の研修として行うキャリア研修内で、働き方に関する各種制度の周知、利用促進を目的としたセミナー等を実施する。

## ⑦場所にとらわれない働き方を推進するための環境拡充

ライフイベントの変化や在宅勤務、出張時に働きやすい環境を拡充するため、テレワーク等の活用推進を行うとともに、クラウド化等を促進する。また、テレワーク時のコミュニケーションや作業の効率化を目的としたインフラ基盤整備を進める。

## **取組2：職場風土づくり**

### ①更なる女性活躍に向けた交流会の継続開催

過去の成果を踏まえ、女性社員自らが企画し実施する女性社員交流ネットワーク（以下、「7Cプロジェクト」という。）による「交流会」を継続的に開催する。

また、7Cプロジェクトの活動やこれまでに開催した交流会成果の報告や相互の考えの理解を深めるため、統轄部長・事業部長との意見交換会を開催する。

### ②全社員向け研修の実施・システムの整備

働きやすい職場風土づくり、個人の意識改革・相互の立場の理解を目的に、研修を実施する。また、それらの研修や過去の研修を全社員が活用できる研修システムを整備する。

### ③管理職研修の継続実施

管理職を対象とした教育研修を継続実施する中で、多様な働き方への理解等を把握することで、女性の活躍促進に関する理解を深める。

## **取組3：女性社員のキャリア形成支援**

### ①管理職育成を目的としたキャリア研修の実施

男女問わず管理職を養成する風土醸成を目的に、管理職昇格の前段階である中位階層の社員（資格Ⅱ上位）を対象とした「マネジメント力を養成・強化する」ための階層別研修（キャリア研修）を継続的に実施する。

### ②社員のキャリア研修

男女問わず管理職志向への意識醸成を目的に、社員を対象とした「仕事とライフイベントとの両立への不安を解消し、成長意欲を高める」ための階層別研修（キャリア研修）を実施する。

### ③キャリア懇談会の実施

女性中堅社員と女性若手社員で、キャリアや働き方（制度利用）について、意見交換の場を設けることにより、先輩社員の様々なタイプのロールモデルから自身の働き方やキャリア形成について考える機会を「7Cプロジェクト」で企画、実施する。

#### **取組4：ワークライフインテグレーションの向上**

##### **①休暇制度の拡充**

女性の抱える実情に応じて柔軟に活用できる休暇制度の拡充について検討する。

##### **②DX 推進による業務の効率化**

社員の業務の手法に関して、AI や RPA を活用した DX 化による生産性向上を検討・推進して、業務の効率化によって、プライベート時間を確保する。

##### **③ワークライフインテグレーションの好事例紹介**

社員の働き方の多様性を理解尊重してワークライフインテグレーションを推進することを目的に、「7Cプロジェクト」より、好事例を社内公開する。

##### **④生き活きと働くための健康増進への理解**

人・夢・技術グループ株式会社の健康宣言に基づき、社員一人ひとりが活力にあふれ意欲を持って活躍できる職場を実現するため、体と心の両面において健康に関する知識や理解を深めるために、健康に関するセミナーなどを実施する。

※ワークライフインテグレーションとは：仕事と生活の間に境界線を設けず、両方とも充実させる、仕事とプライベートの双方が相乗するという考え方。