

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の就業継続を推進し、男女ともに、さらに活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日

### 2. 目標と取組内容・実施時期

- 当社は、既に正社員の45%を女性が占め活躍しているが女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- 管理職の業務が多く、特にデザイナーが所属する制作局ではデザインと管理業務の両立が難しいと考えられることから管理職を目指す女性社員が少ない。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1

女性管理職を25%以上に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度になるようにする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2021年10月～ 男女公正な昇給基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2024年4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

#### 目標2

営業企画局の女性社員が育児休業を取得しやすいような環境整備を行う。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 女性社員を対象として、育児休業を取得に関するアンケートを実施する。
- 2021年10月～ アンケート結果を分析し、全社員が閲覧できる場所に掲示する共に結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とする。
- 2022年4月～ 経営会議において女性社員の育児休暇取得促進ための取組を示す。
- 2022年10月～ 既に実施している6時間勤務制度や在宅勤務制度等の利用促進を図ると同時に、より柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討開始。
- 2022年1月～ より柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。