

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

平成 29 年 9 月 13 日

株式会社角川アスキー総合研究所は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称：女性活躍推進法）に基づき、行動計画を策定、公表いたします。

■ 計画期間

平成 29 年 10 月 1 日 ～ 平成 32 年 9 月 30 日（3 年間）

■ 課題

- ・ 正社員に占める女性社員の割合が低い。

平成 29 年 9 月時点：9 名／42 名 21.4%

- ・ 管理職に占める女性の割合が低い。

平成 29 年 9 月時点：2 名／23 名 8.7%

- ・ 男女の勤続年数に差異がある。

平成 29 年 9 月時点：4.9 年（男性：7.6 年）

■ 目標

- ・ 正社員における女性の平均勤続年数を、5.5 年以上にする。
- ・ 正社員に占める女性社員の比率を 40%にする。
- ・ 女性管理職（職制 M2 以上）の人数を管理職全体の 20%にする。

■ 取組内容・実施期間

正社員における女性の平均勤続年数を、5.5 年以上にする。

- ・ 取組 1：結婚、出産、育児、介護などによる生活変化への柔軟な対応ができる制度を検討、導入する（テレワーク、在宅勤務制度等）。

この取組は女性に限定せず、すべての社員を対象とし、多様な働き方を支援するための取組とする。

- ・ 実施期間

H29.10～ テレワーク、在宅勤務実施制度導入に関する調査と検討を開始

H30.1～ 制度策定の上承認申請

H30.4～ 一部試験的導入の実施

H30.10～ 試験導入の評価、正式導入に向けた検討協議

- ・ 取組2：管理職へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発

- ・ 実施期間

H29.10～ 現状制度の整理、およびニーズの把握

H29.10～ 継続的な利用可能な両立支援制度に関する周知を実施する。(社員向け・管理職向け等のパンフレットの作成・配布 等)

H29.12～ 評価にワーク・ライフ・バランス(部下の両立支援を含む)に関する項目の設定を検討する

正社員に占める女性社員の比率を 40%にする。

女性管理職(職制 M2 以上)の人数を管理職全体の 20%にする。

- ・ 取組1：管理職もしくは管理職候補となる女性の採用数を増やす取組の実施。

- ・ 実施期間

H29.10～ 女性が活躍できる環境であることの訴求点の整理。

H30.4～ ホームページ、SNS 等を通して当社の魅力を広く伝える取組を継続して実施し、女性応募者確保に務める。

- ・ 取組2：パート、アルバイト、契約社員に向けた管理職養成を目的とした研修の実施と管理職候補の積極的人材登用の実施。

- ・ 実施期間

H29.11～ パート、アルバイトに向けた個別面談を実施の上キャリアパスについての計画策定

H30.3～ キャリアパス計画策定に基づく人材育成の実施、評価、正社員へ推薦の上正社員登用へ稟議