

株式会社エクセルシオール・ジャパン  
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍出来る雇用環境の整備を行うため、次の様に行動計画を確定する。

### 1.計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日

### 2.当社の課題

- 女性の多い業界であるが管理職は負担が重いイメージがありキャリアアップを目指す職員が少ない
- 家庭生活との両立を支援するための制度の周知が出来ておらず女性労働者が育児休暇から戻っても制度の利用が出来ず退職へと繋がっている

### 3.目標と取り組み内容・実施時期

#### 目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

##### 管理職に占める女性労働者の割合を65%以上にする

<実施時期・取り組み内容>

- |           |   |
|-----------|---|
| 2021年4月～  | 全職員に対してキャリアアップを望む意向が有るかヒアリングを行う。                        |
| 2021年10月～ | 雇用管理区分において長時間労働、残業が多くなっていないか調査をする。管理職へ昇進する場合の労働状況を把握する。 |
| 2022年4月～  | キャリアアップを望む雇用管理区分での労働状況の改善を図る。業務内容の改善、人員配置等              |
| 2022年10月～ | キャリアアップに関する意向調査を再度行い必要に応じて制度の見直しを行う                     |

#### 目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

##### 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする

男性社員・・・取得率50%以上                      女性社員・・・取得率80%以上

<実施時期・取り組み内容>

- |           |   |
|-----------|---|
| 2024年4月～  | 現「育児・介護休業規程」の対象となる職員数の把握<br>また制度を利用した際に問題となる点を調査する。 |
| 2024年10月～ | 規程に即した研修が出来る資料を作成する。<br>その資料に基づき対象者からヒアリングを行う。      |
| 2025年4月～  | ヒアリングに基づいた規程の改定を検討する<br>ハラスメントを含め適切なマネジメントが出来るよう    |
| 2025年10月～ | 対象者を部下に持つ上司から研修を開始する                                |