

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 8 条に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定します。

株式会社東京サマーランド 行動計画

女性社員が活躍できる職場風土の醸成に取り組むことにより、女性も男性とともに活躍できる組織の実現を目指し、男女問わずやりがいを持って職務に向き合える職場環境を整備する。

このため、下記の 3 カ年は、管理職における女性社員比率を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

記

1. 計画期間

2022 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 当社の課題

- (1) 従業員の女性比率に対して女性管理職比率が低い
- (2) 有給休暇の取得率が低い

3. 目標

- ①管理職の女性社員割合 20%以上を維持するとともに女性管理職を 1 人以上増やす
- ②有給休暇の取得率 50%以上を目指す

4. 取組内容・実施時期

目標①：管理職の女性社員割合 20%以上を維持するとともに女性管理職を 1 人以上増やす

- | | |
|-------------|--|
| 2022 年 4 月～ | ・ 女性社員に対して、現状の雇用環境や改善点、求める人材、併せて女性社員のキャリアアップについてヒアリングを実施 |
| | ・ 雇用管理区分毎に上記の改善点の整理と改善策の検討 |
| 2023 年 4 月～ | ・ 女性が活躍できる職場づくりと働き続けやすい雇用環境の整備 |
| | ・ 女性社員向けにキャリア研修を開催 |
| | ・ 女性社員を部下に持つ管理職・監督者向けにマネジメント研修を開催 |
| 随時 | ・ 女性社員の採用と管理職への昇格 |

目標②：有給休暇の取得率 50%以上を目指す

- | | |
|---------|------------------------------|
| 毎年 4 月～ | ・ 計画的に有給を取得するよう管理職へ注意喚起 |
| 毎月 | ・ 各部署の有給取得日数を毎月把握 |
| 毎年度末 | ・ 各部署の有給取得率を比較し、改善策の検討と施策の実施 |