

株式会社Kグランドサービス 行動計画

女性労働者を増やすため、次のように行動計画を策定する。

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) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の労働者が少ない。
- 2) 女性管理職（課長以上）がいない。
- 3) 女性の平均勤続年数が男性と比べ少ない。

3. 目標と取組内容

目標1：全社員に占める女性労働者の割合を現在の12%から5%増加させる。

<取組内容>

- 2022年 4月～ 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与

目標2：女性管理職（課長以上）の輩出につなぐ女性役職者（副主任・主任・班長・係長）を積極登用し、役職者に占める女性割合を現在の5%から7%に増加させる。

<取組内容>

- 2022年 4月～ 新たな女性役職者の登用を促進するため、社内外の教育を受講させ、キャリアアップを図る
- 2023年 4月～ 女性管理職輩出に向けた人員配置の実施

目標3：年次研修プログラム内のダイバーシティ研修において、就労継続への動機付けの内容を盛り込む。

<取組内容>

- 2022年 4月～ 研修内容の見直し（就労継続意識啓蒙）
- 2023年 4月～ 研修開始、社内掲示板による社員への周知

目標4：ライフイベントに伴う女性社員の離職者0名を目指す。

<取組内容>

- 2022年 4月～ 社員がやりがいを持ち、安心して働けるよう、多様な働き方ができる職場環境を構築する。
- 2022年 4月～ 社内報等を活用し、育児休業取得者等のロールモデルや経験談を発信する。
- 2022年 4月～ 男性社員の育児休業、育児休暇について制度の理解を深め取得促進を図る。

以上

女性活躍推進法に関する情報公開

1. 労働者における女性労働者の割合

正社員 男性 87.8% 女性 12.2%

有期社員 男性 75.0% 女性 25.0%

2. 労働者における勤続年数

正社員 男性 16.3 年 女性 8.8 年