

株式会社シブヤ 行動計画 (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

「女性活躍」や「ワークライフバランス」を推進し、株式会社シブヤ全社員が、能力を十分に発揮できる職場環境の整備を行うと共に仕事と子育ての両立できる企業になるべく、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 内容

《次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画》

男女問わず、育児参画可能な職場の環境整備に取り組む。

目標1: 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

<対策>

- ① 2022年4月 各種制度を分かりやすくまとめたパンフレットの作成
- ② 2022年8月 掲示、回覧、配布などによる社内周知や利用の呼び掛け
- ③ 随時 対象者への個別説明、必要に応じた代替要員の人材確保

目標2: 育児をしながら働く社員の仕事と家庭の両立支援の実施

<対策>

- ① 2022年4月 時短勤務や時差勤務、テレワークなど多様な働き方の検証
- ② 2025年4月 勤怠管理方法の是正案含む、フレックスタイム制などの柔軟な働き方の検討

《女性活躍推進法に基づく行動計画》

現在、当社の組織において必要な役職ポストのうち、男性の配置率が高いことから、諸条件を満たす社員の在籍数に応じた役職比率を目指す。また男女を問わない配置や職務拡大に取り組む。

目標3: 男女別役職比率を1:1にする^{※1}

<対策>

- ① 2022年4月 ジョブローテーションの推進による職務経験の拡大、フォロー体制や人材育成の強化
- ② 2022年12月 人事評価制度の見直し(ジョブローテーションの達成度に応じた評価基準案の作成など)
- ③ 2024年2月 男女比率の是正を視野に入れた女性社員配置の検討
- ④ 2026年4月 女性の職域拡大を視野に入れた求人募集

以上

※1 女性活躍推進法に基づく情報公表【2024年4月1日現在】

昇進基準を満たす社員に占める役職者(課長代理以上)の割合 男性 42%、女性 14%

(’22年データ 男性:46%、女性 29%)