

JEJアステージ株式会社 行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年8月16日 ～ 2022年12月31日

2. 目標と取組内容・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（課長級以上）に占める女性割合を2022年12月末までに15%以上にする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年8月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 2021年8月～ 新しい評価基準について試行開始する。
- 2021年11月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。
係長級の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、当該社員及び人事部と共有する。
- 2021年12月～ 係長級以下の役職者を対象に実施している研修において、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。
- 2022年1月～ 管理職育成キャリア研修の実施

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・・・取得率を50%以上にすること

女性社員・・・取得率を100%にすること

<実施時期・取組内容>

- 2021年8月～ 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりをする（制度の周知・自社HP上に育児休業を取得した男性従業員をロールモデルとして紹介・育児休業制度に関するガイドの作成等）
- 2021年8月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制等）・実施
- 2021年8月～ 両立支援等助成金の利用