

株式会社グラノ24K 行動計画

【女性活躍推進法・次世代育成支援法 一体型】

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年7月1日～ 2026年 6月30日までの5年間

2. 内容

目標1：子育てをしながら活躍できる環境を整備する。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>

2021年7月～ 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

2021年9月～ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

目標2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対策>

2021年7月～ 管理職へのアンケート調査による実態把握

2021年8月～ 研修内容の検討

2021年9月～ 研修の実施

目標3：社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上とする

<対策>

2021年10月～ 年次有給休暇の取得状況を確認する

2021年12月～ 計画的な取得に向けて、管理者研修を行う

2022年1月～ 各部署において、計画的な取得計画を策定する

2022年3月～ 社内報・経営計画発表会などで周知・推進する

目標4：女性管理職の割合を40%程度に引き上げる

<対策>

2021年10月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。

● 2022年4月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。

● 2023年4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

● 2023年10月～ 賃金制度の見直しと再設計を行い男女の差異を見直す

女性の職業生活における活躍に関する情報（2022 年度）

（1）全労働者に占める女性労働者の割合 69.0%

（2）管理職に占める女性労働者の割合 10.5%

（3）男女の賃金の差異

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	77.9%
正社員	75.2%
パート	88.3%

対象期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日まで

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当等を除く。

正社員：傷病休暇中の者については除く。

差異についての補足説明：

（正社員）

女性管理職が10.5%と少なく、役職手当等の付与によって差異が生じていると思われる。そのため、今後計画的に女性管理職への登用を進めていく。

（パート）

職種にもよるが、全体的に女性の労働時間より、男性の労働時間の方が長い傾向があり、そのため差異が生じていると思われる。