

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（2023年度）

(1) 全労働者に占める女性労働者の割合 65.9%

(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	75.6%
正社員	68.0%
パート	104.7%

対象期間：令和5年4月1日～令和6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。現在新しい人事制度を発足させ、昇進基準を見直している。

(パート)

これまで扶養内での勤務にとどめていた方々が社会保険加入により、労働時間が増えたこと、また高時給地区（都会部）での女性就労者が増えたことが要因と思われる。