

## 株式会社 熊本菓房

### 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画

男女ともに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12月15日～2025年3月31日

#### 2.当社の課題

- ・当社は、既に全従業員の7割以上を女性が占め活躍しているが、女性従業員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ・男女の平均勤続年数に大差はないが、管理職となると職責を果たしながら、仕事と家庭を両立させることが難しいと考える女性社員が多く、管理職を目指す人が少ない。

#### 3.目標と取組内容・実施時期

##### 目標 1

**管理職に占める女性の割合を25%以上にする**

##### <実施時期・取組内容>

- ・2022年 4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10月～ 男女公正な昇格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～ 管理職候補社員に対し、管理職育成研修を実施する。

##### 目標 2

**全社員の有給休暇取得率を50%以上とする**

##### <実施時期・取組内容>

- ・2022年 6月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職業務内容の削減案を検討する。
- ・2022年 9月～ 決定された削減案への取組を開始する。
- ・2023年 4月～ 部門ごとの有給休暇取得率を社内イントラネットにて、全社で共有する。
- ・2024年 4月～ 有給取得率が低い管理職とその部下全員に管理部が面談を実施し、改善を行う。