

# 株式会社吉田 SKT

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間：令和4年4月1日～令和7年3月31日／

### 2. 当社の課題

課題1： 採用者に占める女性割合が低い雇用管理区分がある。

課題2： 女性管理職が少ない、又はいない。

課題3： 女性社員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持つことができていない。管理職が、復職女性に対するマネジメント責任を認識できていない。

課題4： 女性には向かない仕事、職場であるとの意識が管理職や社員の中にある。

### 3. 目標

- ・管理職に占める女性割合を10人以上とする。／
- ・マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲などの基準を10ポイント以上向上する。／
- ・マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度などの基準を10ポイント以上向上する。／

### 4. 取組内容と実施時期

取組1：管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用を見直す

- 令和4年4月～ 準備：評価制度を刷新し、昇進基準を明確化する
- 令和5年7月～ 実施：新評価制度に基づき、評価・昇進する
- 令和6年10月～ 結果分析：昇進者数を把握する

取組2：管理職手前の女性社員を対象に、管理職養成等を目的としたキャリア意識を醸成する研修を実施する

- 令和4年4月～ 準備：研修企画・サーベイ実施
- 令和4年7月～ 実施：キャリアデザイン研修を開催し、管理職への昇進意識を醸成する。
- 令和4年9月～ 結果分析：研修後サーベイによる、意識変化の把握をする。

取組3：管理職の人事評価において長時間労働是正・生産性向上に関する評価を行う

- 令和4年4月～ 準備：評価制度を刷新し、評価基準を明確化する。加えてサーベイを実施する。
- 令和5年7月～ 実施：評価基準に基づき、定量目標を設定する。
- 令和6年10月～ 結果分析：定量目標の達成状況とサーベイの相関関係を分析する。

取組4：定期的な社員への意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）  
を行い、職場風土の改善を図る。

- 令和4年5月～ 準備：サーベイ内容を顧問社労士とともに検討する。
- 令和5年4月～ 実施：サーベイを実施する。
- 令和6年4月～ 結果分析：サーベイ結果の分析を行う。