

行 動 計 画

2016年3月28日
株式会社ピークルー エッセ

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 2016年 4月 1日 ～ 2020年12月31日までの3年間

2. 内容

【目標Ⅰ】

子どもの出生時における父親の休暇取得を推進する。

<対策>

2016年4月～ ①子どもの出生時における父親の休暇取得の促進について周知を図る。

【目標Ⅱ】

所定外労働短縮のための措置の実施。

<対策>

2016年4月～ ①休日を年10日増やす。

②有給取得推奨日を設定し、完全週休二日、連休を促進する。

女性の活躍推進に向けた行動計画

株式会社 ビークルー エッセ

政府は、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ、社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合を平成 32 年までに少なくとも30%程度とする目標の達成に向けて、さまざまな分野で取組みを推進しています。

山口県の地域・県民性や業界の体質的なところもあって、当社はそうした取組みについて、大きく後れをとっていることは否めません。その一方で、現場で活躍しているキャスト（パート従業員）は、女性が多数を占めており、バランスが取れたものになっていないというのが現状です。

また、男女間において、明確な目標数値が伴うような営業職は男性限定とし、女性社員は責任の範囲が限られる事務職とする役割分担となっていることも、人事考課において、公平性を欠く遠因となっております。

そこで、当社は女性管理職・指導職を積極的に登用し、さらには女性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します。

1. 計画期間 平成 30 年 1 月 1 日～平成 32 年 12 月 31 日

2. 当社の課題

（1）営業職における女性の割合が低い

＊現状はゼロ 正社員 153 名のうち女性は 51 名（33.3%）

（2）女性管理職（課長以上）女性指導職（課長代理・係長）が少ない

＊現状は課長が 1 名、課長代理が 1 名、係長はゼロ

（3）女性労働者の 94.1%（963 人中 906 人）がパート従業員である

3. 目標

目標 1 営業職の女性比率について 25%以上を目指す

目標 2 女性の管理職・指導職の人数を合計で 7 名以上にする

目標 3 女性パート従業員の中から 30 名を一般職社員に引き上げる

4. 取組内容と実施時期

（1）継続的な女性採用強化

平成 30 年 1 月～ 営業職の女性採用目標値の設定

平成 30 年 4 月～ ホームページを通じて女性向けの情報発信の強化

平成 30 年 10 月～営業職への配置転換を希望する女性社員を社内公募する

(2) 管理職候補者の育成強化

平成30年1月～ 人事評価基準について見直しを図る

平成30年4月～ 新・人事評価制度の開始

平成30年6月～ キャリア研修プログラムの検討

(セクハラ・パワハラ研修を含む)

平成30年9月～ 育成計画に沿ったキャリア研修の実施(OJTを含む)

(3) 女性パート従業員への意識づけ

平成30年1月～ 女性パート従業員に対する意識調査

平成30年4月～ ビデオ研修制度の活用

平成30年6月～ 女性パート従業員の中から正社員希望者の募集開始

以上