

# 株式会社大西 行動計画

女性が能力発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する

1.計画期間： 令和 2年 4月 1日 ～ 令和 4年 3月 31日

## 2.当社の課題

仕事のアサインや長時間労働により、能力開発・キャリア形成、昇格が困難である

- ・ 採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い
- ・ 「女性は管理職にならない」「子育てしていると管理職になれない」といった認識が職場にある
- ・ 長時間労働により、女性社員にとって、仕事と家庭の両立がしづらく、管理職への昇格希望を持ちにくい
- ・ 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ない
- ・ 復職女性に対するマネジメント責任、育成責任を認識できている管理職が少ない

## 3.定量的目標

- ・ 管理職（チーフ以上）に占める女性割合を20.0%以上とする
- ・ 担当職の残業時間を月平均10.0時間以内とする

## 4.取組内容

業務改革を通じた「働き方改革実現」に向けた具体的な行動の実施

- 令和 2年 4月～ 働き方改革実現に向けた『「じかん」の使い方を変える』取組のひとつとして業務改革プロジェクトを始動
- 令和 2年10月～ 管理職の役割再定義に当たって妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修を行う

長時間残業の削減（業務の優先順位や業務分担の見直し等）

- 令和 2年 4月～ PC自動シャットダウンシステム導入により、社員各自の時間の使い方を見つめなおす意識を醸成
- 令和 3年 4月～ 各役割等級ごとに求められる業務内容を再定義しなおした人事制度を構築

管理職手前の女性を対象としたキャリア意識の醸成

- 令和 2年 4月～ 管理職を見据えた積極的な配置転換と職務設計  
管理職と部下本人による個人別中期キャリア開発計画の作成
- 令和 3年 4月～ 社内外の管理職との交流機会の設定(ネットワーク作りの支援)
- 平成 3年 4月～ 管理職手前の社員を対象としたキャリアデザインセミナーの開催

## 女性の活躍の現状に関する情報公表

令和2年2月末現在

①管理職に占める女性労働者の割合：19.2%  
③男女の平均継続勤務年数の差異：81.6%

②採用した労働者に占める女性労働者の割合：48.7%  
④労働者の一月当たりの平均残業時間：13.0時間