

株式会社メモリード宮崎 行動計画(女性活躍推進法)

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間
2. 当社の課題 男女の継続勤務年数に差があり、管理職に占める女性の割合が低い。
3. 目標と取組内容。

目標1 係長級にある者に占める女性労働者の割合を30%以上とする。

- 令和3年6月～ 係長代理から係長職への昇任の為、管理職育成キャリア研修(外部研修)への参加推進。年2回実施昇任試験に、対象者に受験参加増を図る。
- 令和4年4月～ 係長職に占める女性割合を調査し、効果の検証を行う
- 令和5年6月～ 係長職から課長代理職、課長職への新プログラムの検討。管理職に占める女性の割合をUPさせる。
- 令和7年6月～ 管理職に占める女性の割合を増やすことにより女性活躍ロールモデルを育成。

目標2 男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

- 令和3年6月～ 年間を通して一般職を含めて研修の実施及び外部研修への参加推進を行う。
- 令和4年3月～ パート社員・契約社員から正社員へ登用推進と、労働契約の無期延長を図る。
- 令和5年3月～ 育児休業明け社員の定着安定を図るため、育児休業前面談、育児休業後面談を強化し、柔軟で働きやすい環境を確保する。
- 令和7年6月～ 男性中心の業務内容分析と女性の役割分析を見直し、より女性が活躍できる業務内容を確立させる。・・・営業部・葬祭部

4. 参考資料

従業員の構成	男	女	計	女性の割合
正社員	95	68	180	38%
契約・嘱託社員	13	13	26	50%
パート	36	112	148	76%

R4年4月現在				
採用した労働者に占める女性労働者の割合	男	女	計	女性の割合
正社員	4	10	14	71%
契約・嘱託社員	3	5	8	62%
パート	5	19	24	79%

R3年4月～R4年3月1年間	
管理職に占める女性の割合	5%
係長職以上に占める女性の割合	18%

R4年3月現在	
女性正社員の育児休業取得率	100%
女性正社員以外の育児休業取得率	100%

R3年4月～R4年3月1年間	
男性の平均勤続年数	11年
女性の平均勤続年数	9年

R4年3月現在