

株式会社フランドル 行動計画（第1期）

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行い、及び社員のワークバランスを促すため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 当社の課題

- i) 管理職の比率では、管理職数を分母とした場合の男女の差は全くないが、男女別の人数で比較すると、10倍の差があるため、偏っている。
- ii) 特定の部署（営業職）の男性の年次有給休暇の取得の日数が少ない。

3. 目標

- i) 男女別人数の比率格差を是正し、女性の人数に占める女性管理職の比率を5%まで引上げる。
- ii) 男性の年次有給休暇の取得を促す。

4. 取組内容と実施時期

取組み1 人事評価基準の見直しを図る。

平成28年4月～ 現在の採用基準について、男女公正な内容になっているか精査し、必要に応じて新しい基準を検討する。

平成31年4月～ 新人事評価施行、適用。比率を確認する。必要があれば女性の管理職候補を選抜し、研修を行う。

平成32年4月～ P D C Aでまわす。

取組み2 男性の年次有給休暇の取得の日数を増やす。

平成28年4月～ 男性の年次有給休暇の取得を促す全社メールを配信する。

平成29年4月～ 1年毎に男性の年次有給休暇取得総日数を把握し、啓蒙を継続する。