

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画

2022 年度のラックプランにおける総職員数のうち女性スタッフが 70%、男性スタッフが 30%の割合となり女性スタッフが多く、労働環境調査分析の結果をもとに女性スタッフの定着率向上や管理職への登用、ワーク・ライフ・バランスに対する意識向上など女性スタッフがその個性と能力をさらに発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定しました。

計画期間	2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日(5 年間)
------	--------------------------------------

【目標 1】管理職に占める女性労働者の割合を 30%以上にする。

対 策	・2022 年度 プロジェクトチームをつくり、課題の抽出、具体的な実施項目を策定し、ミーティングを年 4 回実施する。
	・2023 年度 実施項目の実行、検証、改善を行う。 主任職以上の管理職養成研修会を毎年(年 2 回以上)開催する。 年 2 回の人事評価制度を改善し、管理職への昇格基準を明確にする。
	・2024 年度 上記の継続実施。公募、推薦による管理職登用制度を導入する。
	・2025 年度 上記の継続実施。
	・2026 年度 上記の継続実施。

【目標 2】女性人材の確保向上を図る。

対 策	・2022 年度 男性が多い部署について女性を積極的に採用する。 社員に対して、キャリアコンサルティングを行い、キャリアプランを明確にする。
	・2023 年度 ジョブローテーションを導入し、部署間の異動をしやすい環境をつくる。 キャリアコンサルティングを実施し、キャリアプランとのすり合わせを行う。
	・2024 年度 キャリア形成のための人事異動の実施を行う。 キャリアコンサルティングを実施し、キャリアプランとのすり合わせを行う。
	・2025 年度 ホームページ並びに社内掲示板を利用し女性職員の活躍を推奨する。 上記の継続実施。
	・2026 年度 上記の継続実施。

【目標 3】定時退勤を徹底する。(前年度比 **プラス 10%**)

対 策	・2022 年度 残業時間について集計調査を行い、経営会議にて課題抽出し課題解決に向けて方向性を示す。
	・2023 年度 帰りやすい職場風土に向けた職員の勤務時間管理の徹底。 業務の平準化をし、個人間の偏りを少なくする。 業務の自動化、アウトソーシング化できるものを抽出する。
	・2024 年度 業務を自動化、アウトソーシング化を推進し、効果検証を行う。
	・2025 年度 3 年間実施した施策について、再度検証、改善を行う。
	・2026 年度 上記の継続実施。