

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画【第2期】

ニッコトラストでは、従業員が仕事と生活の調和を図りつつ、個々の能力を最大限に発揮し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推進していく。

1. 計画期間

2021年 7月 1日 ～ 2023年 3月 31日

2. 当社の課題

- ・採用に占める女性比率、従業員全体に占める女性比率は高い一方で、管理職（課長級職以上）に占める女性割合は低く、また、管理職を積極的に目指そうとする意識を持つ女性従業員が少ない。
- ・女性の平均勤続年数（全体）が男性と比較すると短く、従業員の年齢構成も高いことから、女性の平均勤続年数を延長させる必要がある

3. 目標と取組内容

【目標1】 管理職（課長級職以上）に占める女性割合を20%以上にする

- 2021年7月～
- ・上位職や幅広い職務へチャレンジできる環境整備
 - ・男女を問わない能力に応じた人物本位の昇進昇格を継続する
 - ・管理職育成を目的とした研修を実施し、キャリア形成を支援する
 - ・意欲と能力のある女性が活躍できるよう、昇級試験や各種資格取得への受験勧奨を積極的に行う
 - ・非正社員から正社員への登用促進
 - ・係長職級から課長職級への登用促進
 - ・女性役職者数および女性役職者比率を定期的に計測し、目標の達成状況を把握する

【目標2】 男女別の全体平均勤続年数の差異を現行60%台から70%台まで引き上げる

- 2021年7月～
- ・働き方の改革を継続実施し、男女問わず働きやすい環境づくりを推進
 - ・職場環境調査を継続的に実施し、結果を踏まえたハラスメント研修やメンタル研修等を実施し、コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図る
 - ・有給休暇の着実な取得を呼びかけるとともに、取得状況の周知を通じて有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む
 - ・所定時間外労働の削減に取り組む
 - ・出産、育児および介護等による離職者の低減を図るため、公的制度・社内制度の周知啓発を行う
 - ・多様で柔軟な働き方を促進するための更なる制度設計を行う