女性活躍推進法

株式会社サンゲツ　行動計画

男女にかかわらず、社員の知見・経験や専門性を組織に活かすため、第四次行動計画を策定します。

行動計画

1．目的

「女性社員が長く働き続け、自身の強みを生かし、活躍できる組織およびそれを応援する風土の実現」

2．計画期間　　2024年4月1日～2026年3月31日までの2年間

3．内容

目標１：管理職層に占める女性割合を 2025 年度までに 25%とする

数値目標：女性管理職比率 25%

取組内容：・女性社員に対する早期からのキャリア形成支援研修の導入

・上司に対するキャリア形成支援スキル向上研修の導入

実施時期：2024年4月1日～2026年3月31日

目標２：男性社員における 2 週間以上の育休取得率を 100%とする

数値目標：男性社員育休取得率 100%（期間：2 週間以上）

取組内容：・管理職社員に対し育児休職取得促進に向けた研修を実施し、受講率を100%にする。

※Udemy（https://sangetsu-jp.udemy.com/course/takepaternityleave/）の受講

・男性育休取得者へのアンケート実施と結果開示、面談等の実施

実施時期：2024年4月1日～2026年3月31日

目標３：女性特有の健康課題に対し、環境整備を行い働きやすく生産性の高い職場を目指す

数値目標：女性特有の健康課題に対し2つ以上の施策を実行する。

取組内容：・社内トイレに生理用品の設置、生理休暇の見直しを検討し取得しやすい環境をつくる

・不妊治療に対応する制度の導入検討

実施時期：2024年4月1日～2026年3月31日

次世代法

株式会社サンゲツ　行動計画

社員一人ひとりが仕事と育児の両立ができる働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、行動計画を策定します。

行動計画

１．計画期間

２０２４年４月１日～２０２６年３月３１日までの２年間

２．行動計画内容

目標１：共育て支援のための風土醸成へ向けた環境整備

- 育児や介護に関する休暇を利用し易くすると共に、職場復帰への不安を軽減させるための対策を検討し、実施する。
  - ・男性の育児休職取得を促進するための社内風土醸成、啓発活動
    例：面談、取得者へのアンケート実施、社内報での周知　など
  - ・両立支援制度の拡充
- 男性社員における 2 週間以上の育休取得率を 100%とする

目標２：育児休業を取得している社員の職業能力開発及び向上の機会提供

- 育児休職者へeラーニングツール「Udemy Business」のアカウントを付与し、職場復帰までのリスキリングをサポートする。
  - ・推奨講座や人気講座の定期案内
  - ・資格取得に紐づけた講座の案内