



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社 竹代

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように計画し実施する。

1. 計画期間 2023年5月1日～2026年4月30日

2. 当社の課題

- ・女性社員の将来育成教育受講31名(前9名)の増化に伴い、受講比率も13%(前4%)と向上した。
また女性社員の能力向上につながり、連動して女性役職者が5名増加した。
- ・女性社員の将来育成教育訓練受講機会の増加は女性活躍に有効であり、女性のマネジメント能力の向上を目的とした教育訓練の継続が必要である。

3. 目標と取組内容・実施時期

<目標>

女性社員に対する将来育成教育受講を継続し、年度受講比率13%以上を維持する(全従業員比)。

<取組内容>

- 社内教育訓練の「先輩後輩制度」を推進し、女性社員(男性含む)が先輩/後輩それぞれの立場で参加する。
 - ・週1回、就業中の15分間、マンツーマンで主に下記事項を取り上げ、相互理解を深めると共に、自身の行動に反映する。
 - ・「経営理念・経営方針・会社の仕組みへの質問、意見」「自分の上司(社長、事業部長も含む)への質問、意見」、「あなたの将来像について(昇進・キャリアアップ)」「同僚・先輩」「仕事内容・環境」について、伝える、理解する為の見識を養う。
 - ・先輩として：上記事項について自身の理解を深めると共に、後輩である一般社員(男女社員、若年社員)の指導を通し、マネジメント能力を向上する。
後輩として：先輩とマンツーマンで面談し、日常業務では気付き・理解しにくい事項を習得し、将来の先輩候補となる。
- 社内年度教育訓練計画に基づき、広く受講者を募集し、マネジメントや専門知識を習得する。

<実施時期>

下記の各期間において、「先輩後輩制度」「社内年間教育訓練」を推進する。

- 2023年5月～10月、 2023年11月～2024年4月
- 2024年5月～10月、 2024年11月～2025年4月
- 2025年5月～10月、 2025年11月～2026年4月

以上