

アクセント株式会社 行動計画

女性が管理職としてより一層活躍する環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：

令和2（2020）年9月1日～令和6（2024）年8月31日

2. 当社の課題：

管理職に占める女性の割合が少ない
有給休暇取得率に改善の余地がある

3. 当社の目標：

目標①：管理職に占める女性の割合を2024年度末までに20%にする（2020年6月時点16.6%）

目標②：有給休暇取得を促進し取得率75%にする（2019年8月時点72%）

4. 取組内容と実施期間：

取組①「個別育成プランの作成と昇格までの成長進捗管理（3R*）」 ※毎年継続実施

令和2年9月～ 育成支援者による女性個別育成プラン作成（上位レベルになるために適切な役割や業務割り振り、研修実施、個人面談など）と管理職昇格目標時期の設定（又は見直し）

令和2年12月～ 昇格実績のモニタリング ※年1回

*3Rとは、育成支援者、役割、担当するお客様が適切かを確認し、昇進のために欠かせない成長機会の不足を補う社内プログラム

取組②「評価時のバイアスを取り除く対応」 ※毎年継続実施

令和3年6月～ バイアスのない平等な評価のためのガイドライン策定、および評価者への周知徹底

令和3年7月～ 管理職全員に対し、無意識のバイアス研修を継続実施 ※昇格時もしくは入社時に必ず受講

取組③「女性社員のキャリア意識向上」 ※毎年継続実施

令和2年9月～ 管理職向け研修の実施

令和3年4月～ 管理職未満向け研修の実施

取組④「女性をはじめ社員にとって平等な職場環境になるよう制度の見直しと運用改善」 ※毎年継続実施

令和2年9月～ 社内サーベイ・ヒアリング等から現状把握と課題抽出、改善点の整理

令和2年10月～ 現状に即した新制度制定や既存制度・プログラムの見直し、運用改善の随時展開

取組⑤「男女ともに子育てを行う社員がライフとキャリア両方の充実を得るためのプログラム実施」 ※毎年継続実施

令和2年9月～ 復職時面談の実施

令和2年9月～ ワーキングペアレンツオンラインネットワークプラットフォームの展開

取組⑥「有休取得を促進する取り組みの実施」

令和2年11月～ 年末年始・GW・オリンピック期間等、時季に合わせメールや社内掲示等で取得を呼びかけ

令和3年6月～ 期末に向け、取得を呼びかけるコミュニケーション