

株式会社ラルズ一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行い、より快適な職場づくりを目指し次の通り一般事業主行動計画を策定します。

1. 行動期間 2023年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

【課題1】女性の配置部門・業務内容に偏りがある。

【課題2】女性正社員の平均勤続年数が男性正社員と比較すると低い。

【課題3】管理職に占める女性労働者の割合が低い

3. 当社の目的

【目標1】男性の育児休業取得率を20%以上とする。

【目標2】女性のキャリアアップに向けた研修を実施し、対象者の受講率70%以上とする。

【目標3】2025年までに管理職に占める女性労働者の割合を10%にする。

4. 取組内容と実施時期

【取組内容1】女性が就業継続しやすい環境整備を行います。

2023年4月～ 各種休業制度の推進

育児・介護などの休業制度の他、年次有給休暇についての研修会を実施していきます。

2023年6月～ ハラスメント防止対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止に向けた研修会を実施していきます。

2023年10月～ 正社員登用の推進

非正規社員（パートタイマー、契約社員）からの積極的な正社員登用を行います。

2024年4月～ 非正規社員（パートタイマー、契約社員）の教育の充実

自分が持っている能力を活かし、仕事へのやりがいやモチベーションアップに繋がる教育を実施していきます。

【取組内容2】管理職に占める女性労働者比率10%に向けた取り組み

2023年4月～ 売上部門への女性正社員の積極的な配置を行い、将来の女性管理職者の育成を行います。

2023年5月～ 女性のキャリアアップに向けた研修会を実施し、対象者70%以上とする目標を掲げ推進します。

・対象者への案内配布、研修の実施は2024年4月を予定。

・前年不参加の対象者への案内配布、研修実施は2025年4月を予定

株式会社ラルズ

次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を整えること
によってすべての社員がその能力を發揮できることを目的として次のように行動計画を策
定します。

計画期間 2020年4月1日～2025年3月31日

目標 1. 母性健康管理や育児に関わる制度の周知

育児休業をはじめとする人事制度についてのパンフレットを作成・配布をおこな
い制度の周知をはかります。

対策期間

2020年 4月～ 法に基づく諸制度の調査、検討開始・パンフレットの作成
2021年 4月～ パンフレットの配布、管理職を対象とした研修開始
社内広報誌などによる社員への周知

目標 2. 半日単位年休制度の導入

自身の年次有給休暇を上手に利用し仕事と家庭の両立ができるよう半日単位年休
制度を導入します。

対策期間

2020年 4月～ 調査・制度導入に向けた検討開始
2020年 9月～ 管理職を対象とした説明の開始
2020年10月～ 半日単位年休制度導入
社内広報誌などによる社員への周知

目標 3. 女性労働者が就業継続し活躍できる取り組みの推進

結婚・出産・介護などの環境の変化にも対応できる制度の構築、働きやすい職場
環境の整備をおこなっていきます。

対策期間

2020年 9月～ アクションプラン策定
・育児、介護などの長期休業されている社員への定期的な社内情報発信
・女性の管理職研修（2025年までに女性管理職管理職10%を目標）
・固定的な性別役割分担意識是正のための情報提供等