

グンゼ株式会社 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日（4年間）

2. 計画内容

■実施施策

あるべき姿	方針	課題	対策	ターゲット	実施時期	実施策	(施策の目的)	指標	2020年度	2021年度	2022年度 目標	2023年度 目標	2024年度 目標	
<p>(1)意志決定者に女性が一定割合いる</p> <p>(2)キャリアの展望、仕事のやりがいや成長実感が持っている</p> <p>(3)ライフイベントを両立しながら、やりがいを持って働き続けられる【新】</p>	<p>女性管理職比率を高めるために、女性総合職比率を高め、その女性たちがライフイベント(育児・介護等)を経ても両立しながら、やりがいを持って働き続ける環境を整える。</p> <p>※総合職=総合職・地域総合職</p>	管理職の候補者が少ない	管理職の意識改革	管理職	2021年度	管理職対象の講演会・研修会を開催する【新】	女性活躍は会社の経営戦略・重要施策の一つと認識する	女性管理職の人数 ※再雇用者含む	8人 (2.5%) 2021年 4月1日時点	11人 (3.1%) 2022年 4月1日時点	15人 (4.5%)	18人 (5.5%)	20人 (6.0%)	
			管理職候補者を計画的に育成する	女性総合職	2021年度 下期	管理職候補者に管理職のメンターをつける【新】	管理職候補者が管理職に魅力を感じ、管理職になることを意識する							
				総合職	2021年度 下期	リーダー層拡充研修を開催する【新】	キーマンとなりうる若手の育成とキャリアの醸成							
			育児によるキャリアへの影響を最小限に抑え、上昇志向を醸成する	従業員	2021年 4月～	早期復職を促すインセンティブについて検討する【新】	早期復職を促し、職場と自身のキャリアへの影響を最小限とする							
				女性総合職	2021年度	復職者研修(フルタイム勤務時のシミュレーション等)の実施【新】								
				従業員	継続	柔軟な勤務体制の導入拡大(テレワーク・フレックス)【継続】	育児・介護時の時間的な障壁を除き、両立できる環境を整備							
				従業員	継続	育児休職者と上司によるサポート面談を実施【継続】	休職者の不安解消。業務配分・育児環境等の共有により職場体制を整備							
		女性総合職	継続	“キャリアとライフを考える両立支援勉強会の開催【継続】	ライフイベントによるキャリアダウンの防止									
		女性総合職が少ない	女性総合職の採用を増やす	求職者	2021年度～	女性採用比率をオフィスワーカーにおいては男女半々とする【新】	積極的な女性総合職採用の促進	総合職に占める女性比率	新卒・キャリア採用	21% (2018-2020年度平均)	25% (2019-2021年度平均)	35% (2020-2022年度平均)	43% (2021-2023年度平均)	45% (2022-2024年度平均)
			女性総合職を増やす	従業員	継続	コース転換、社員登用、カムバック制度により女性総合職を増やす【継続】	コース転換、社員登用に応募できる人財の増加 一般職の人財力強化		在籍者	10%	12%	12%	13%	14%
			女性総合職が働きやすい環境整備をする	上司と女性総合職	2022年度	アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)について認識する【新】	管理職と女性自身それぞれの無意識の偏見からくる「働かせにくい」、「働きにくい」意識の改革	採用10年前後の新卒採用者の継続雇用割合(女性総合職) ※継続雇用割合=9.10.11年度前の新卒採用者(2010～2012年度入社)の当年度末の在籍者数÷9.10.11年度前入社者数×100	44%	33%	51%	51%	51%	
			従業員	継続	本人都合による勤務地変更の対応【継続】	配偶者転勤等の“止むを得ない事情”による退職防止	【参考】 男性70%	【参考】 男性63%	【参考】 男性64%	【参考】 男性64%	【参考】 男性64%			