

【次世代法・女性活躍推進法一体型 一般事業主行動計画】

ロジスティードケミカル株式会社

多様な人財が働き甲斐を感じ、一層活躍し続けられる働きやすい職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2024年4月1日 ～ 2027年3月31日 （3年間）

2. 目標および取組内容

目標1：2025年度まで管理職に占める女性割合10%以上を継続する

<取組内容>

- ①管理職候補者の発掘と候補者育成に向けた研修の実施
～女性本人と男性管理職の意識醸成～
 - ・2021年8月～（継続）：
女性活躍推進の啓発を目的とした階層別研修の実施
（管理職候補者向け、係長職候補者向け、管理職向け研修などオンライン研修やeラーニングの活用と外部ベンダーによる研修実施）
 - ・2022年12月～（継続）：
管理職候補者向け、係長職候補者向け研修に女性管理職のロールモデル紹介を合わせて実施
 - ・2023年10月～（継続）：
キャリアデザインと産休、育休からの復職者への職場理解（上司・職場メンバー）に向けた従業員向けeラーニングの展開
- ②コミュニケーションの活性化と働きやすい職場環境への改善
 - ・2021年4月～（継続）：女性活躍推進委員会『ぱれっと』及び職場懇談会の充実

目標2：2026年度までに男性社員の育児休業取得率を50%にする

<取組内容>

- ・2021年10月～（継続）：男性対象者への基礎理解を深めるハンドブック展開
- ・2022年7月～（継続）：
取得しやすい環境整備の重要性理解促進を目的とした管理職向け研修
- ・2023年8月～（継続）：
男性対象者及び職場理解（上司・職場メンバー）に向けた従業員向けeラーニングの展開
- ・2021年4月～（継続）：
育児休業を取得した男性の声を広めることで、取得者の増加につなげる
- ・2024年4月～：人事・総務担当者間の情報共有
- ・2022年度下期～（継続）：
男性育休に対する定期的な意識調査の実施と課題抽出、施策検討

- ・2024年4月～：男性育休相談窓口の設置

目標3：年次有給休暇取得日数の年間平均15.0日以上を継続する

＜取組内容＞

- ・2019年4月～（継続）：
「年5日の年次有給休暇の確実な取得」のための人事勤労部門による各事業所へのフォロー実施
- ・2019年4月～（継続）：
年間平均15.0日以上の取得に向けた取り組み（各部署での目標設定）
※2019年度実績：年間平均取得日数13.7日
※2020年度実績：年間平均取得日数16.2日
※2021年度実績：年間平均取得日数14.6日
※2022年度実績：年間平均取得日数17.0日

3. その他

男女問わず、従業員の仕事と家庭の両立を目的とした取組みを推進する。

＜取組内容＞

- ・2021年4月～（継続）：
仕事と介護・育児の両立に関する基礎理解を深めるハンドブックの継続展開
- ・2022年4月～（継続）：
仕事と介護の両立ガイドの社内イントラネットでの定期配信
- ・2021年4月～（継続）：
育児や介護に関する両立支援制度や多様な働き方に関する周知啓発活動
- ・2024年4月～：人事・総務担当者間の情報共有