

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

キャタラーでは持続可能な社会の実現に向けて、「働きがいのある雇用の実現」を経営戦略の一つとして位置付け、多様な人財が生き生きと安心して働けることができ、ワークライフバランスが図れる職場環境を推進している。

女性の個性と能力が十分発揮され、充実感を持って働く雇用環境を整備するために、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（2年間）

2. 当社の課題

- 1) 管理職に占める女性割合が少ない
- 2) 男性の育児参画を目的とした休暇/休業制度の利用率が低い

3. 目標

- 1) 管理職に占める女性割合を2020年時点に対し、
2026年度までに3倍、2030年度までに5倍にする。
(2020年度時点：2名、2025年度目標：6名、2030年度目標：10名)
- 2) 男性の育児参画を目的とした休暇/休業制度利用率を60%にする

4. 取組み内容と実施時期

[課題1]

キャリア構築支援の強化、風土醸成

<取組内容>

【育成】

- ・管理職向けイクボス育成研修の継続実施（2025年1月）
- ・昇格時能力開発基礎研修の継続実施（2025年1月）
- ・将来型課題解決研修における女性社員の積極的な受講促進（2024年6月～）

【面倒見、寄り添い】

- ・アサーション研修の継続実施及び受講対象者層の拡大（2024年10月）
- ・メンター制度の導入（2024年12月）
- ・オンラインカウンセリングサービスの導入（2024年12月）
- ・職場環境の積極的な改善（2025年4月～）

【評価】

- ・管理職向け評価者研修の導入（2025年8月）

【活躍機会の提供】

- ・社内諸活動/組織における女性社員の積極的な参加促進（2024年6月）
- ・ダイバーシティ推進組織の設置及び女性リーダーの登用（2026年1月）

[課題2]

育児参画を目的とした休暇/休業/短時間勤務等の理解度向上及び積極的な利用促進

<取組内容>

【利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理者への周知徹底】

- ・男性育休に関する意識調査の実施（男性向け/管理職向け）（2024年9月）
- ・育児休業ハンドブック活用による制度理解度向上（女性向け/男性向け/管理職向け）（2024年12月）
- ・育休関連の制度/育休取得率/育休取得体験記(育休取得者/管理職)の社内報掲載（2024年10月）
- ・技能系社員を対象とした育児関連の制度及び働き方に関する説明会の実施（2025年3月）

休業者及び短時間勤務者の在籍部署における労働負荷軽減に向けた施策

<取組内容>

【最適な人員配置】

- ・育児休業取得者/時短勤務者発生時の人員補充の要件見直し（2024年6月）
- ・交替勤務職場における夜勤専従者の配置検討（2025年1月）

以上