

〈女性活躍推進法・次世代法 一体型〉

理研ビタミン 一般事業主行動計画

当社は、社員が仕事と子育てを両立することができ、一人ひとりの女性が多様な職場で活躍できるよう能力発揮・キャリア形成できる職場環境整備を行い、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日(3年施策)

当社の課題

- ▶ 女性社員の活躍の場を広げるため、職域の拡大、管理監督者(意思決定機関)への登用
- ▶ 男女ともに、仕事と家庭の両立支援の促進
- ▶ 多様な社員の最大限の力の発揮を可能にする働き方改革・ワークスタイル変革の推進

目標

- ① 女性の採用率を**35%以上**にする
女性の係長比率を2024年3月末までに**10%以上**にする
女性の管理監督者率を2024年3月末までに**6%以上**にする
- ② 男性の育児休業等(育児休暇含む)の連日取得を推奨する
- ③ 男女ともに柔軟で働きやすい職場環境を醸成するため、働き方改革を推進し、長時間労働を是正することで生産性向上を図る
その施策のひとつとして、「challenge 20!」と称し、会議内容(回数・時間・人数等)を見直して、残業時間20%減を図る
※2020年度比で、2023年度に20%減を達成する
- ④ 男女ともに仕事と私生活の充実化を図るため、年次有給休暇の取得促進
(年間5日間、連休取得の推奨)を図る

取り組み

キャリアデザインの支援

- 女性の職域を拡大した実例の紹介(営業女性社員、製造女性社員)
- キャリア研修の実施(対象:中堅男女、若手女性)
- 女性管理職ロールモデルの育成、見える化、キャリアビジョンが描きやすい環境づくり
- 上長(部署長クラス)の研修実施、女性適材登用の検討

仕事と生活の両立支援

- 男性の育児休業等・育児休暇制度の取得の促進(連日取得や、期間内2回取得)取組
- 好事例発掘のためのアンケート実施(当事者と上長対象)、e-learning活用、取得手引き作成の検討
- 健康課題、育児・介護アンケートの定期実施と、アンケート結果に基づく施策の立案・実行

ワークスタイル変革の推進

- 業務の見直しと効率化を図る施策の立案・実行:「challenge 20!」と称し、会議内容(回数・時間・人数等)を見直し、残業時間20%減を図る
- 年次有給休暇の取得促進(年間5日間、連休取得の推奨)・取得進捗管理の実施
- 生産性向上に向けた多様な働き方の検討(フレックスタイム、在宅勤務、サテライトオフィス検討)

当社の女性活躍の現状

2021年3月時点 2019/4/1～2020/3/31	
① 管理職に占める女性労働者の割合	3.5%
② 採用者に占める女性労働者の割合	24.2%
③ 男女の平均継続勤務年数の差異 (計算方法)女性社員の平均継続年数÷男性社員の平均継続年数×100	84.1%
④ 1月当たりの平均残業時間	15.3時間