

女性活躍推進法に係る

## 株式会社ラルズ 一般事業主行動計画

女性が活躍できる環境を整えることにより、社員の働き甲斐と会社の発展を共に実現できるように、行動計画を次のように策定する。

1. 計画期間 2018年4月1日～2023年3月31日

2. 当社の課題

- 【課題1】 正社員として採用した女性の割合が低い
- 【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. 当社の目標

- 【目標1】 正社員として採用する女性労働者の割合を同程度とする
- 【目標2】 女性正社員の平均勤続年数を15年以上とする
- 【目標3】 管理職に占める女性労働者の割合を10%以上とする

4. 取組内容と実施時期

【取組内容1】 有能な女性労働者の求職者応募を増加させる

- 2018年6月～ 福利厚生の見直し検討（独身寮など）
- 2018年8月～ 採用案内の見直し検討（求職者向けに女性が活躍している情報を提供する）
- 2020年4月～ 時間帯労働者（パートタイマー）からの積極的な正社員登用

【取組内容2】 女性が就業を継続しやすい職場環境とするための整備をする

- 2019年4月～ 上司にあたる従業員への制度理解のための研修・説明会の実施
- 2019年8月～ 結婚・出産等退職者の再雇用について検討
- 2020年4月～ 休暇制度について見直し検討（妊娠初期、不妊治療等）
  - 半日有給休暇取得の導入を検討
  - 年次有給休暇取得の推進
  - 連続休暇制度の充実
- 2020年8月～ シフト勤務に対応できる保育施設との提携の拡大
- 2021年4月～ 仕事と介護の両立支援制度について検討

【取組内容3】 管理職に占める女性労働者の割合を10%以上とする

- 2020年4月～ 管理職登用に向けた教育の検討とあらゆる機関への積極的な女性の登用
- 2021年10月～ 昇進要件及び評価制度の見直しを検討

# 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発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