

一般事業主行動計画

1. 計画期間

令和7年2月1日 ～ 令和9年12月31日

2. 企業名および代表者等

企業名: ケア・プランニング株式会社
代表者: 代表取締役 中原 修二郎
担当者名: 原 彩子

3. 策定の趣旨(会社の方針)

当社は、女性をはじめとする全ての従業員が能力を発揮し活躍できる環境整備を重要課題として認識しています。特に短時間労働者などの非正規雇用者に対するキャリアアップ機会の創出と、女性の役職者増加を図るため、本行動計画を策定し、従業員全体の意識啓発と制度整備を一体的に推進します。

4. 当社の現状と課題

女性比率と役職者数

労働者全体の約6割が女性であるにもかかわらず、現在の役職者は2名のみと少ない。
女性管理職・役職者の登用促進が不十分であり、特に非正規雇用者のキャリアアップ機会が不足している。
業界の特性上、短時間労働者やパート・アルバイトなどの非正規従業員が多い。非正規従業員向けの明確な役職ポジションがなく、役割や基準、トレーニング制度も未整備である。

離職率の高さ

業界の離職率が高く、キャリア形成に対する意識が高まらないまま退職するケースが多い。
こうした現状を踏まえ、非正規従業員でも登用が可能な新たな役職を設け、女性リーダーの割合を増やすことで、離職率の改善と働き続けやすい職場環境の整備を目指すことが課題である。

5. 数値目標

短時間労働者を含む非正規従業員でも登用可能な役職（管理職含む）を新設し、女性リーダーを4割程度確保する。

新設の役職には女性の非正規従業員が少なくとも1名以上就任する。

長期的には女性の管理職登用比率を高め、離職率を改善する。

6. 取組内容と実施時期

以下のスケジュールをもとに、行動計画を実行します。

令和7年2月

新設する役職（セクションリーダー、バイトリーター等）の具体的な基準・役割を社内で検討

取締役や既存の役職者との打ち合わせを実施

人事制度上の等級や就業規則との整合性を確認

本一般事業主行動計画を策定し、従業員へ周知

女性活躍推進に向けた研修（方針・目標・役割の説明、男女間賃金の差異公表の趣旨など）を実施

新設役職の概要を全従業員に説明し、候補者発掘を促す

令和7年3月

就業規則および人事制度を改訂し、新役職の要件・処遇を明確化

非正規従業員を含めたリーダー候補者を選出（選出基準は業務経験・意欲・勤務実績・適正などを考慮）

リーダー候補者に対し、東京都の「女性従業員のキャリアアップ応援事業」の研修を受講させる

令和7年4月

内部研修やOJTプログラムを充実させ、役職就任に必要なスキルを強化

新設リーダー職の正式配置・運用開始

配置後は定期的にフォローアップ研修や面談を実施し、業務の定着をサポート

7. 取組実施上のポイント

役割・基準・報酬の明確化

「副所長」などの役職名、担う業務範囲、評価・報酬の基準を整備し、全従業員に周知する。

研修プログラムとフォローアップ

女性活躍推進法の趣旨や自社の取り組み方針をテーマにした研修を行い、従業員の理解を深める。

リーダー就任後は定期的な面談・研修により、必要なスキルや知識を補う。

社内意識改革

女性に限らず、短時間労働者でも役職登用できることを広く周知することで、多様な人材がキャリアアップを目指せる企業風土を醸成する。

離職率低減への取り組み

非正規従業員含め、役職者として責任ある仕事を担える環境づくりによってモチベーションを高め、離職率を下げる効果を期待する。

職場環境や福利厚生継続的な見直しを行い、働きやすい制度を検討する。

情報公表の推進

男女間賃金の差異や女性の役職者比率など、厚生労働省のデータベースや自社ホームページ等への公表方法を検討し、社会的信用を高める。

業界他社の事例も参考にしながら比較・検証し、さらなる改善に努める。

8. 公表方法

本行動計画は厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」への掲載を行う。

自社ウェブサイトや社内イントラネットで従業員に開示し、随時情報を更新する。

9. 支給申請に係る注意事項

女性活躍推進法に基づく行動計画の届出や各種助成金（キャリアアップ助成金等）申請の際は、必要書類の整備を行い期日までに提出を完了する。

東京都や厚生労働省の研修・助成金情報を活用し、適切な申請手続きを行う。