

株式会社アダストリア 行動計画

すべての社員がその能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる企業を目指し、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2019年11月1日～2024年10月末日までの5年間

2. 当社の課題

- ・お客様や従業員に多くの女性が関わる一方、上級管理職の女性比率が低く、重要な意思決定の場に女性ならではの感性や考え方が反映されていない。
- ・フレックス制度導入などといった働き方改革は少しずつ進んではいるものの、一部の職場では長時間労働が前提であったり、休みが取りづらい状況となっている。

3. 目標と取り組み内容

- ① 2025年までに、上級管理職女性比率を30%、管理職女性比率を45%にする
参考：2019年時点 上級管理職女性比率15%、管理職女性比率30%

<内容>

- ・女性幹部候補を計画的に育成する仕組みを構築する。
2020年3月～ 候補者に対し育成責任者・メンターを設定、育成計画を策定
講演会、勉強会の開催、経営トップとの対話の機会を設定
女性同士のネットワーク形成支援の施策実施
2021年～ 運用定着化、一部候補者の上級職登用開始
- ・女性育成に関する管理職の意識改革を行う。
2020年9月～ 部長以上に向けたマネジメント研修を実施
2021年3月～ 効果検証
2022年9月～ 課題に応じた管理職向け勉強会の実施(以降、定期的に開催)

- ② 制度の見直しや風土改革により、有給休暇の取得を促進する。

<内容>

- ・全社方針や目標の共有、利用促進のための情報発信を行う。
2020年1月～ 取得状況や好事例の共有
2020年3月～ 定期的に経営トップによる情報発信、部門毎の数値目標設定
- ・柔軟な取得を可能にするための制度を整備する。
2020年9月～ 半日有給取得制度導入
- ・取得を後押しする取り組みを行う。
2020年10月～ 有休取得推進月間を設定し、取得キャンペーンを実施

※ 各取り組みについて

2021年～ 効果検証、抽出課題と変更検討の開始

2022年～ (必要に応じ) 制度変更、運用開始
制度運用、風土定着化

2023年～ 現制度への課題抽出と変更検討の開始

以 上