

「女性活躍推進法」に基づく小林クリエイト株式会社行動計画

目標である女性管理職比率の向上のためには、女性社員だけでなく、育成する管理職や共に働く社員への働きかけ、土台となる環境や風土の変革が必要。このため、管理職・女性社員の意識啓発や男女問わず柔軟な働き方が選択可能な環境・制度の構築、また若手社員のキャリア育成支援を継続的に行っていく。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

平成28年からの行動計画の目標である女性管理職比率が未達であった。

2021年度からの中期経営計画でテレワーク勤務を定着する計画を推進する

3. 目標

① 5年後までに女性管理職数を9名以上（管理職層の女性社員比率を5.7%）にする

② 5年後までに一人当たりの時間外時間を10%削減する

4. 計画内容

①管理職層の女性比率を上げる 目標値：3名（2021.3末）⇒9名以上（5.7%）[2025.9末]		
働き方支援（女性の働き方、育児・介護）に関する取組		
2021年4月～		
・育児時短フレックス、育児復帰時面談・研修の実施 ・新任課長向け「女性社員の育成」、イクボス研修、女性社員研修の実施 ・（女性働き方、育児・介護）窓口 継続開設 ・（女性働き方、育児・介護）女性働き方社内 PR 年1回の実施 ・社員キャリア育成プランの構築		継続実施
・ジョブローテーション再構築～実施 ・（育児・介護）テレワーク利用拡大に向けた支援		新規実施
2023年10～		
・（育児・介護）カフェテリアプランの再検討		今後実施
採用に関する取組		
2021年4月～		
・女性社員活躍を意識した採用・社外 PR 活動 ・女性働き方社内 PR（会社案内・HP 就活サイト・学内セミナー・採用説明会）		継続実施
②時間外時間の短縮 目標値：16.4H/人月（2020実績）⇒10%減 14.8H/人月以上 [2025.9末]		
テレワーク推進		
2020年10月～		
・テレワークを阻害する業務プロセスの改善（ツール、拠点など） ・テレワーク推進の定着		中計期間 +2ヶ年
フレックス勤務拡大		
2020年10月～		
・生産部門など適用部門を拡大する		中計期間 +2ヶ年
労働生産性向上施策実施		
2020年10月～		
・中期経営計画の各施策の実施		継続実施

以上