

横浜緑地株式会社 行動計画

女性が産休・育休からの復帰後も活躍でき、かつ管理職を目指せる環境とするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性社員割合は一定水準に達しているが、女性採用が増えたため、女性の占める割合からみて管理職が少ない。(現状0.0%)

3. 目標

目標1：管理職に占める女性割合を20.0%とする

4. 取組内容と実施時期

取組1：キャリアプランとライフプランを話しあった上で管理職を育成する

- 2021年5月～ 管理職一步手前の女性社員とその上司を対象に、女性のマインドセットを促進させるためのSEIBUダイバーシティカレッジ(西武グループ主催)への参加
- 2021年7月・12月 フィードバック面談時にキャリアプランとライフプランについて話し合う
- 2021年8月～ 当社主催の次世代管理職研修(中堅社員研修)の実施(年1回)
- 2022年1月 主幹昇格試験合格者への主幹研修を実施

■ 横浜緑地株式会社における女性人員比率(情報公表項目)

(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

・ 労働者に占める女性労働者の割合

| | 女性 | 男性 | 計 | 比率 |
|-------|----|-----|-----|-------|
| 正社員 | 11 | 18 | 29 | 37.9% |
| 契約社員 | 9 | 27 | 36 | 25.0% |
| パート社員 | 42 | 60 | 102 | 41.2% |
| 計 | 62 | 105 | 167 | 37.1% |