

女性活躍推進法に係る行動計画

りらいあコミュニケーションズでは、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つとして位置づけ、多様な人財の活躍が当社のさらなる飛躍につながることを目指し、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3（2021）年4月1日～令和6（2024）年3月31日（3年間）

2. 計画内容

【目標①】女性管理職比率について、令和6年3月末時点までに20%を超える。

【取組1】 管理職層の意識変革

➤ 取組

令和3年度～ 新任室長向け研修にアンコンシャス・バイアスについて実施（継続施策）

令和3年度～ 全管理職向けにアンコンシャス・バイアス研修の検討・実施

【取組2】 一般社員の意識改革・意識づけ

➤ 取組

令和3年度～ ダイバーシティイベントの実施（継続施策）

令和3年度～ 社内報、イントラネットで多様な働き方をする社員紹介や当社制度など意識改革のための定期的な情報発信の実施（継続施策）

令和3年度～ 女性社員向けキャリア研修の実施

【取組3】 女性のキャリア支援およびそれに資する働き方の見直し

➤ 取組

令和3年度～ 産休・育休、介護ハンドブックの公開・配布（継続施策）

令和3年度～ 育休・産休取得社員との休職前・復職前の人事面談を実施（継続施策）

令和3年度～ 育休・産休取得社員の休職前面談への上長同席（継続施策）

（双方の認識・心構えを共有しスムーズな復帰を支援）

令和3年度～ 両立支援を目的とした男性育児参加のため育児休業取得促進の実施（継続施策）

令和3年度～ 女性のキャリア支援のためのダイバーシティ研修の実施

令和3年度～ 次世代リーダー向け研修の検討・実施

【目標②】全男性従業員の育児休業取得率について、55%以上を目指す。

➤ 取組

令和3年度～ 育児休業を拡充した育児休業の一部有給化の取得促進施策として育児休業取得可能者とその上長に対して、取得促進メールの送付（継続施策）

令和3年度～ 育児休業の理解を深めるため、取得経験者の経験談や取得状況を社内報やイントラネット、メール等にて共有（継続施策）

令和3年度～ 取得促進メールの送付タイミングの見直し、送付対象範囲の拡大

【目標③】年次有給休暇取得率100%に向け、全従業員の平均取得率が行動計画初年度を起点とし前年実績を継続的に上回るよう、取得促進活動を行う。

➤ **取組**

令和3年度～ ポスターや社内報により取得促進を促す周知活動を開始（継続施策）

令和3年度～ 部署ごとに取組内容を検討し、取組内容を社内で共有（継続施策）

令和3年度～ 会議体やイントラネットにて取得率の定期報告を実施（継続施策）

以上