

GMO NIKKO（株）次世代育成支援対策推進行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年7月1日～2025年3月31日まで

2. 当社の課題

- (1) 女性社員において、前例が乏しいことから、復職後にキャリアリセットのイメージが強い。
- (2) 営業職やデザイナー職等、属人的な業務を行う女性社員において、前例が乏しいことから、復職後に両立して働けるイメージが持てない社員が多い。
- (3) 男性の育児休業取得率が低い。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：今後妊娠・出産を迎える社員が、安心してその時を迎えられる環境を構築する

<取り組み内容>

- 2022年7月～ 育児介護に携わる方向けの勤務緩和案を全社に広報する
- 2022年9月～ 年度初めから進んでいる女性活躍推進に向けたPJT（以降、女性PJT）で復職者へのアンケートを実施する
- 2022年10月～ アンケートをもとにした座談会を行い、今後対策すべきことを明確にする
- 2022年12月～ 制度やマニュアルを整え、全社に対して育休・産休制度の啓蒙を月1回以上行う(社内報・ウェビナー)
- 2023年1月～ 制度やマニュアルを整え、全社に対して育休・産休制度の啓蒙を半期に1回行う(社内報・ウェビナー)
- 2023年10月～ 女性の健康について、全社に対して啓蒙を行う(ウェビナー)

目標2：計画期間内に、管理職に占める女性労働者の割合を計画期間内に18%にする

<取り組み内容>

- 2022年10月～ 現状マネジメントを行っていない社員に対して、キャリア研修を行う。研修内容は、年度初めに行ったアンケートの課題を認識したうえで設計していく。
(1つ上の職位の職務定義・企業課題等、会社の課題を考える人材を育てる等、四半期に1度昇格者に対して実施する)
- 2022年12月～ 現状マネジメントを行っていない社員に対して、キャリア面談を行う
- 2024年1月～ リーダー（次期管理職）、マネージャー（管理職）向けに、マネジメント研修を実施し、管理職を目指す女性をサポートする

目標3：計画期間内に、産育休取得率を次の水準以上にする

男性社員・・・50%

女性社員・・・90%

<取り組み内容>

- 2022年10月～ 育児介護休業法の改定に伴う変更点を中心に、主に男性育休の取得を促していく。
- 2022年10月～ 出産報告があった際には、育児休業に関する意識調査を行う。
- 2022年11月～ 実際に育休を取得した社員の事例を共有する。
- 2024年1月～ 産育休で休職する女性のサポートを充実させる