

ユニバーサル株式会社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として働きやすい雇用環境を作るために次のように行動計画を策定する。

1、計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間

2、課題

- ・女性労働者の割合は高いが、管理職の割合が低い。仕事と家庭の両立を支援し管理職として働きやすい環境の整備が必要。

【1】 目標

- ・管理職に占める女性労働者の割合を30%以上にする。
- ・仕事と家庭の両立を支援し、新たに半日有給休暇取得制度を設け、有給取得率及び利便性の向上を目指す。

【2】 取組内容

令和7年4月～

- ・柔軟な働き方で仕事と家庭の両立促進を目指し、半日有給制度の導入。
- ・男女公正な技能評価制度を策定し管理職への昇進基準の一つとして全社で共有。
- ・半日有給制度および技能評価制度の導入を周知。

令和8年4月～

- ・半日有給制度導入後の取得率を把握。
- ・半休利用と職場環境改善についてヒアリングを実施。
- ・技能評価制度の認定者率の把握。
- ・技能評価認定者に対し指導者への研修を実施。
- ・評価認定の状況を職員に周知。

令和 9 年 4 月～

- ・ 女性管理職へのヒアリング実施。
- ・ 男女における 1 日有給取得率と半日有給取得率を比較する。
- ・ 男女における技能評価制度の認定率を比較する。
- ・ 男女における育児休業取得率を比較する。
- ・ 女性職員の各ステージ（結婚、妊娠、出産、育児）における離職状況を確認する。

令和 10 年 4 月～

- ・ 勤続年数 5 年以上及び技能評価制度の最高等級認定者を選抜し、指導者候補として管理者研修プログラムの受講を推奨。
- ・ 受講修了者に期間を定めた管理職への試験登用を開始。

令和 11 年 4 月～

- ・ 試験登用者にヒアリング実施。
- ・ 現管理者とミーティングを行い問題点の抽出。
- ・ 管理者への任命
- ・ 仕事と家庭の両立を担う女性職員でも、有給制度の充実や、技能及び指導力があれば管理職としてキャリアアップができる事を全社に周知する。

令和 7 年 3 月 20 日 策定