

株式会社ムーミン物語における女性活躍推進の取り組み

2024年3月31日現在

女性の活躍を推進し、多様な働き方が出来る組織に改革するため、次のとおり目標を掲げ、実現に向けた取り組みを行うための行動計画を策定します。

1.実施期間

2022年1月24日～2027年1月23日

2.課題

①従業員に占める女性管理職割合

女性従業員の割合は**80.0%**と極めて高いものの、管理職の割合が**42.9%**にとどまっており、より一層女性の活躍を期待したい。

②ワークライフバランスの推進

少子高齢化の中でも優秀な人材を確保し個々の能力を十分に発揮でき長期的な勤務が可能な環境を整えるために、ワークライフバランスの推進に取り組む必要がある。

3.基本方針

与えられた役割を性差問わず従業員が最大限に発揮し長期にわたり組織に貢献できる仕組みをつくる。

4.課題に対する施策

- ・女性従業員の積極的な採用
- ・定着に向けた仕組みづくり
- ・従業員のキャリア形成

5.目標と取組内容

①女性従業員の積極的な採用を行う。

目標：管理職に占める女性割合 **40%**以上を維持する。

管理職割合	女性比率
2021年度	45.2%
2022年度	50.0%
2023年度	42.9%

- ・積極的な管理職登用を実施し、能力と意欲のある女性従業員の声上がりやすい環境を整備した。
- ・女性従業員を管理職補佐のポストへ斡旋し、将来の管理職候補育成に向け積極的な登用を行った。

②業務の効率化を図り積極的な休暇の取得を推進する

目標：年次有給休暇の取得を推進する

取得状況	全社員平均
2021年度	83.2%
2022年度	74.9%
2023年度	83.1%

・従業員配置の効率化

繁忙期・閑散期を加味した従業員配置を徹底したことで、計画的な消化を実施。

・年次有給休暇の取得目標(最低5日)について、各従業員への周知徹底を行った。

社内の情報ツールを使用することで認知の向上を図り取得状況の把握を徹底した。

また、年間年次有給休暇消化計画を設定し、より効率的な消化を図ることができた。

6.当社の数字(2024年3月31日現在)

平均勤続年数	男性	女性
2021年度	2.5年	2.2年
2022年度	2.3年	2.2年
2023年度	2.3年	2.3年

従業員比率	男性	女性	女性比率
2021年度	48名	185名	79.4%
2022年度	46名	196名	81.0%
2023年度	51名	204名	80.0%

①②の目標を達成するために勤続年数改善が早急に対応すべき課題である。

■平均勤続年数を上げるための取り組み

・教育体制の見直し

部門目標に則った教育体制の見直し、入社から現場配属までの研修スタイルを確立する。

また、メンター制度を導入し各々の課題に対してアプローチできる環境づくりを行っていく。