

2023年7月1日

AAA コンサルティング株式会社 行動計画

AAA コンサルティングでは、女性活躍推進法ならびに次世代育成支援対策推進法に則り、以下のとおり行動計画を策定し、真摯に取り組んでまいります。

1. 計画期間 2023年7月1日から2026年6月30日までの3年間

2. 当社の現状と課題

当社のマネジャー（一般の課長職クラス）以上の役職のうち女性社員の占める割合は86%、シニアマネジャー（一般の部長職クラス）以上の役職のうち女性社員の占める割合は66%と、どの役職層においても、一般の会社に比べ女性社員が相対的に高い割合を占めており、女性が活躍する環境の提供は相応にはできている。

しかしながら、女性社員が全社員の94%を占める中で、シニアマネジャー以上の層における女性社員の割合が66%にとどまっていることは課題である。幹部候補となる社員の把握、発掘、育成を積極的に行っていくことで、女性社員の登用割合を引き上げていくことが重要と考える。

その他、導入済みのリミテッド社員制度の周知度合いが十分でないこと、全体の残業時間は少ないながらも制度的にメリハリを付けるノー残業デー制度などがないことなどは改善の余地がある。

3. 目標・取組内容・実施時期

目標1（女性活躍推進法：職業生活に関する機会の提供に関する目標）

目標：シニアマネジャー以上の役職者に占める女性社員の比率を70%以上とする。

<取組内容>

- ① 幹部候補のプール職層である基幹職への基幹職研修の実施
時期：2023/9に初回、以降定例にて継続
- ② 幹部候補の定期的な把握・発掘
時期：役員会において半期毎にディスカッション
- ③ 幹部候補社員のキャリアパスに基づく人事異動・役割変更等の実施
時期：幹部候補社員の成長に合わせ適宜

目標2（次世代育成支援対策推進法：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備）

目標：リミテッド社員（限定正社員）制度の定着

<取組内容>

- ① リミテッド社員制度の周知徹底
時期：半期に1回、継続実施
- ② リミテッド社員転換への意向確認の実施
時期：半期に1回、継続実施
- ③ 当制度や多様な労働条件に関し基幹職に対する基幹職研修の実施
時期：2023/9に初回、以降定例にて継続

目標3（次世代育成支援対策推進法：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備）

目標：ノー残業デーの導入

<取組内容>

- ① ノー残業デーの制度設計
時期：2023年8月までに設計
- ② 社員への周知
時期：2023年9月
- ③ 制度の実施
時期：社員への周知と同時に実施

以上