

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画 〈一体型〉 第一期

株式会社キッツ

株式会社キッツは、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画はこれまで個別に計画を設定し、取り組みを進めて参りました。長期経営ビジョン『Beyond New Heights 2030 「流れ」を変える』では、2030年にありたい姿「多様な人財の活躍」を掲げ、取り組み推進のために行動計画を見直しました。2023年4月～2025年12月を二法の一体型第一期と定めて目標を設定し、行動計画を策定します。

DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の考え方

2015年に「ダイバーシティ推進宣言」を公表して以来、D&I活動を推進し、多様性の尊重とそれを受け入れる企業風土づくりに取り組んできました。

長期経営ビジョン『Beyond New Heights2030「流れ」を変える』においては、2030年のありたい姿として「多様な人財の活躍」を掲げています。様々な属性や価値観を持つ多様な社員がいきいきと働く場を実現するため、2023年度よりD&Iに「Equity(エクイティ=公平性)」という考え方を取り入れ、DE&I推進を加速させています。

女性活躍推進及び両立支援の当社課題

- ①女性社員の割合
- ②指導的立場を担う女性社員の割合
- ③男性が家事育児等に参画できるような企業風土の改革
- ④多様な人財の活躍を支える啓蒙活動と制度の充実

【計画期間】 2023年4月1日～2025年12月31日

【目標と取組内容・実施時期】

目標1：女性管理職※の割合10%（20名）

※管理職とは、職能グレードによる経営専門職の社員

〈取組内容〉

- 2023年6月～女性部課長候補者への選抜、育成計画の作成
- 2024年10月～国内グループ会社を巻き込んだネットワークづくり
- 2025年1月～女性リーダー育成プロジェクトの実行

目標2：男性育児休業取得率を50%以上※とする

※男性育児休業取得率は子の養育のための積立有給休暇使用を含む

〈取組内容〉

- 2023 年 4 月～社内ツールでの情報発信（コラム・事例紹介 等）
- 2023 年 4 月～育児休業制度の説明会の実施、相談体制の整備
ワーク・ライフ・バランスを支える制度や環境整備の強化
- 2023 年 4 月～ ①長時間労働是正に向けた報告と管理（有給休暇取得、時間外労働）
- 2023 年 11 月～②在宅勤務制度の導入、フレックス制度活用の再徹底

目標 3： 社員が個の力を最大限に発揮するための啓蒙活動・研修の実施及び制度の充実

〈取組内容〉

- 2023 年 4 月～研修体系の整備・更新、社内コンテンツの強化、
- 2023 年 4 月～自発的学習・表彰制度の促進
- 2023 年 6 月～DE&I 方針策定、コラムの定期配信による継続的な啓蒙活動
- 2023 年 11 月～従前からの新入社員研修に加え、社会人採用者への DE&I 研修の実施

以上