

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。

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

社員を会社の財産(人財)と捉え、多様な属性(年齢・性別・国籍・職種・役職・働き方等)や価値観を持つ社員の「個」を尊重し、互いに認め合い、それぞれの力を発揮する環境を整えることが会社の使命であると考えています。また、社員自身にも感性や理性を磨いて自己を高めるとともに、多様な他者を認め、互いに助け合うことを求めています。

このような「個の尊重と受容(インクルージョン)」への取り組みは、社員が仕事に対するやりがいを感じられることに繋がることに加えて、多様な価値観や意見がぶつかることで個の創造性が高まり、「組織力の最大の発揮」に結び付くものと考えています。

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

【内容】

目標1：女性管理職[※]の割合10% (20名)

※管理職とは、部門長職に付いている社員

〈取組内容〉女性リーダー育成プロジェクトの実行
事業部門毎の施策設定
全社に向けた啓蒙・学習

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〉社内ツールでの情報発信(コラム・事例等)
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（長時間労働是正に向けた報告と管理、有給休暇取得、在宅勤務、フレックス制度の活用等）

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〉 研修体系の整備・更新、社内コンテンツの強化、D&I の継続的な啓蒙・研修
自発的学習・表彰制度の促進

以上