株式会社ハーベス　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

・当社は、既に正社員の4割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。

・管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

・女性管理職のロールモデルがいない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

女性管理職を 20%程度にする

＜実施時期・取組内容＞

2025年 1オン1面談で、女性社員のキャリアプランを検討する

2026年 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う

2027年 管理職候補となる男女社員に対して次世代リーダー研修を実施する（1回目）

2028年 管理職候補となる男女社員に対して次世代リーダー研修を実施する（2回目）

2029年 管理職研修を実施し、ロールモデルとなる女性管理職の更なるスキルアップを実施する

目標 2（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

ハラスメント相談窓口の継続設置と有効活用

＜実施時期・取組内容＞

2025年 ハラスメント相談窓口の継続設置

2026年 相談窓口担当者を1名から3名へ増強し、常時相談に対応できる体制を整える

2027年 ハラスメント相談窓口を再度社員へ周知する

2028年 ハラスメント防止研修の継続実施（1回目）、ハラスメント防止ガイドラインの適宜見直しを行う

2029年 ハラスメント防止研修の継続実施（2回目）

目標 3（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

平均有給休暇取得率を 80%以上とする

＜実施時期・取組内容＞

2025年 現状の平均有給取得率の把握、課題抽出を行う

2026年 課題解決策の策定（業務分担見直し、業務5S、システムによる省人化等）、実施

2027年 有給取得率が低位な社員※の特定とヒアリング

2028年 ※社員に対する業務負荷低減策の検討

2029年 ※取得率未達部門との人事部面談実施

以上