

2021年4月1日

## 行動計画

株式会社リンコーコーポレーション

1. 計画期間 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

### 2. 当社の課題

- (1) 前期の計画期間において、管理職に占める女性管理職数の割合を20%まで引き上げることを目標として定め、ある程度の改善を見たものの未だ目標数値には至らない。
- (2) 育児と仕事の両立を目指す社員にとって、入社することを前提とした育児関係諸制度を用意するに留まり、社員のニーズに十分に答えることのできる制度になっていないことが想定される。

### 3. 目標

- (1) 性別を問わず、優秀な人材が活躍できる体制を構築するため、社員の育成・登用にに向けた制度を再構築し、2025年度までに女性管理職の割合を20%まで引き上げる。
- (2) 育児を理由とする在宅勤務・テレワークを制度化し、2025年度までにその利用率を20%に到達させる。

### 4. 取組内容

	女性管理職割合の引き上げ	在宅勤務・テレワーク
2021年度	<ul style="list-style-type: none"><li>・事務職員の階層再構築及び階層別教育制度の更新</li><li>・管理職登用基準の明確化</li><li>・多様性のある「働き方」を踏まえた社員区分の再編</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・社員のニーズ把握に関する調査実施</li><li>・現在、試行的在宅勤務を実施する部門に対するメリット・デメリット聞き取り</li><li>・制度の骨子及び制度の策定</li></ul>
2022年度	2021年度を取組内容を制度として運用し、適宜、次年度より見直しを図る。	2021年度を取組内容を制度として運用し、適宜、次年度より見直しを図る。
2023年度以降	管理職登用の基準を用いて優秀な人材を管理職に登用し、計画期間終了までに目標数値の達成を目指す。	制度の円滑な運用により、計画期間終了までに目標数値の達成を目指す。

以上

## 女性の活躍に関する情報の公表

### 1. 男女の平均勤続年数の差異（2021年3月末）

社員区分	性別	平均勤続年数
事務総合職	男性	17.85
事務総合職	女性	18.67
事務一般職	男性	5.38
事務一般職	女性	20.65

### 2. 管理職に占める女性労働者の割合（2021年3月末）

管理職数	88名
管理職数(女性)	12名
割合	13.6%

以上