

## 株式会社白青舎 行動計画

育児・介護との両立支援や女性管理職への登用は当たり前、男女の区別なく評価し、全社員が働きやすい環境整備・未来を見据えられる制度設計を行う為、次の行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2022年4月1日から2024年3月31日まで

### 2. 当社の課題

- (1) 正社員に占める女性の割合が極めて低い状態である。また、女性のみならず男性社員の若年層の割合も同様である。

2022年2月28日	正社員	若年層	若年層比率
男性	318	42	13%
女性	44	14	32%
計	362	56	15%

※全社員に占める女性社員の割合 12%

※全社員に占める若年層（35歳以下）の割合 15%

- (2) 男女の区別なく、正社員に占める若年層の社員割合を向上させる。  
(3) 若年層社員が辞めることなく、働きやすい環境整備・未来を見据えられる制度設計が急務である。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 正社員に占める若年層社員割合を2021年度と比較して  
新卒採用により毎年2%UP、男女採用数の同率を目標とする

	2021年度			2022年度		2023年度		2024年度	
	正社員	若年	比率	若年社員		若年社員		若年社員	
男性	318	42	13%	46 (+4)	14%	52 (+6)	16%	57 (+5)	17%
女性	44	14	32%	17 (+3)	36%	20 (+3)	40%	25 (+5)	45%
計	362	56	15%	63 (+7)	17%	72 (+9)	19%	82 (+10)	21%
全社員に占める若年層の割合			15%	17%		19%		21%	

<取組内容>

- ◆2022年4月 新卒（第二新卒含む）7名【男性4名、女性3名】の採用
- ◆2023年4月 新卒（第二新卒含む）9名【男性6名、女性3名】の採用
- ◆2024年4月 新卒（第二新卒含む）10名【男性5名、女性5名】の採用

目標2： 働きやすい環境整備・未来を見据えられる制度設計を行い  
新卒採用による離職率を低減させる。

	2022年	2023年	2024年
新卒離職率	30%	25%	20%

<取組内容>

- ◆2022年9月～ 考課者研修の実施、面談の義務化
- ◆2023年4月～ キャリアプランの明確化