

## 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント 行動計画（次世代法／六期目）

従業員のウェルビーイングを実現し、すべての社員がその能力を発揮し、心身ともに健康でいきいきと仕事と生活の両立を実現させるために、よりいっそう働きやすい環境の整備を推進すべく、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2023年4月1日～2025年3月31日（2年間）

2. 目標、取組内容

### ■ 目標

- ① 女性管理職比率の向上
  - ・ 課長級以上 50%
  - ・ 部長級以上 30%
- ② 男性育休取得率の向上
  - ・ 80%以上
- ③ 柔軟で多様な働き方の実現、浸透
  - ・ 平均残業時間 15時間／月未満
  - ・ 有給取得率 70%以上
- ④ 仕事とライフイベントの両立支援、継続的なキャリア形成の支援強化
  - ・ ワークエンゲージメント 偏差値 54
  - ・ キャリアへの配慮 偏差値 55

### ■ 取組内容

#### 【女性管理職比率の向上】

- ・ 女性を対象とした育成・キャリア支援施策の実施  
研修・メンター制度の活用、ネットワーク構築のサポートなどを含めて体系的に実施
- ・ 上司や人事より、管理職候補の女性社員に対するステップアップ・意欲醸成のための働きかけを行う

#### 【男性育休取得率の向上】

- ・ 対象者に対する制度周知、取得希望の有無について個別に確認（継続）
- ・ 育休を取得した男性社員の経験談を紹介（継続）
- ・ 管理職に対する制度周知、取得促進フォロー施策の実施

#### 【柔軟で多様な働き方の実現、浸透】

- ・ 各種制度の利用促進、休暇取得促進（全社員を対象に継続）  
プレミアムワンアワー、有給休暇、時間単位の取得、リフレッシュ休暇、時差勤務など
- ・ 両立期における業務ノウハウやスキルシェアの機会をつくる

- ・ 柔軟で多様な新たな働き方の検討

【仕事とライフイベントの両立支援、継続的なキャリア形成の支援強化】

- ・ 休職期間中の情報提供の強化（継続）
- ・ 休業者管理システムアドバンテッジハーモニー（自社サービス）の更なる活用
- ・ 両立期社員の繋がりづくり、コミュニケーション機会をつくる（継続）
- ・ ライフプランニングも含めた自身のキャリアを考える研修の実施  
育児や介護と仕事の両立、不妊治療、健康上の課題など含め、年代にあわせて必要な知識・情報を得られる機会をつくる