

マカイラ株式会社
「女性活躍推進法」に基づく行動計画

2024/7/30

多くの女性社員が所属し活躍している当社において、さらなるジェンダーバランスの適正化を推進し、性別を問わず活躍できる環境整備を目指して、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和6年6月1日から令和9年5月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標（1）

全社員に占める女性社員（管理職及び非管理職）の割合を40%以上を目指す
令和6年5月末時点：30%

実施時期・取組内容

実施時期	取組み内容
令和6年6月1日～ 令和7年5月31日	<ul style="list-style-type: none">弊社HPにおける採用関連情報ページに、女性社員を含む多様性のある社員が活躍していることが表現できるような形で掲載する採用活動の際に、フルフレックス制度などフレキシブルな働き方が可能である点を積極的に説明する
令和7年6月1日～ 令和9年5月31日	<ul style="list-style-type: none">上記取組みを継続キャリアプランに関する個別面談を定期的に（6か月

	に1回) 行い、定着率の向上を目指す
--	--------------------

目標 (2)

管理職社員に占める女性社員の割合を20%以上を目指す（注：管理職社員とは、正社員でディレクター以上を指す）

令和6年5月末時点：14%

実施時期・取組内容

実施時期	取組み内容
令和6年6月1日～令和8年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内研修やプロジェクトのアサインメントを通して、管理職に必要なスキルや知識を身に着ける機会を提供する ● できるだけ社内プロモーションによる管理職登用をすることで、管理職昇格の身近な事例を作る
令和8年6月1日～令和9年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職に昇格した女性社員に対して、定期的な面談を行い、定着率の向上を目指す

以上