

株式会社コプロ・ホールディングス
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

男女ともに仕事と生活の調和を図りつつ、働きやすい職場環境を整えるため、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年12月1日 ～ 2026年11月30日までの5年間

2. 課題

■育児介護休業、時短勤務制度等の各種制度についての認知度が低い

3. 目標

■男女問わず育児休業を取得し、復帰しやすくするための仕組みの構築、周知、拡充

4. 取り組み内容と実施時期

【次世代育成支援対策推進法に基づく計画】

目標1：男女問わず、産前産後休業や育児休業取得予定社員、取得中社員、復帰後の社
員のための相談窓口を設置し、各種制度の周知や両立・復職に向けた情報提供を行うラ
イフイベントサポート制度の周知・拡充を図る。

<取組内容>

- 令和3年12月～ 管理社員向けライフイベントサポート制度窓口の設置、
社内イントラネットで周知
両立社員を対象とした交流会企画等の検討開始、実施
各種制度を案内するガイドブックの作成、周知
- 令和4年4月～ 新卒社員研修で新卒社員を対象としたライフイベントサポート制度
の研修を実施（1回／通期）
中途入社社員を対象としたライフイベントサポート制度の研修を
実施（1回／半期）
管理職候補を対象としたライフイベントサポート制度の研修を実施
（1回／通期）

復職者を対象とした「コプロ・お帰りセミナー」等の企画の検討開始、
実施（随時）

- 令和4年10月～ 「コプロ・イクメン研修」等の企画の検討開始、実施
各種研修の様子を社内報や社内イントラネットで周知

5. 女性の活躍の現状に関する情報公表（令和3年10月1日現在）

※アトモス社、バリューアーク社除く ※管理社員のみ

- 労働者に占める女性労働者の割合・・・47.8%
- 労働者のうち課長級にある者に占める女性労働者の割合・・・46.2%
- 労働者のうち部長級にある者に占める女性労働者の割合・・・7.1%
- 労働者のひと月当たりの平均残業時間・・・21時間

株式会社コプロ・ホールディングス
女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が管理職として活躍でき、男女ともに仕事と生活の調和を図りつつ、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年12月1日～2026年11月30日までの5年間

2. 課題

- 管理職に占める女性労働者の割合（部長以上）が低い
- 男性社員の育児休業取得率が低い、平均取得期間が短い

3. 目標

- 将来的に会社の意思決定にかかわる指導的立場を担う女性社員を育成するための仕組みの構築

- ・数値目標1：管理職（部長以上）に占める女性比率を20%以上とする。
- ・数値目標2：男性社員の育児休業取得率を50%以上、平均取得期間を1ヵ月以上とする。

4. 取り組み内容と実施時期

数値目標1：管理職（部長以上）に占める女性比率を20%以上とする。

<取組内容>

- 令和3年12月～ 女性管理職養成のための研修導入に向けた検討の開始
- 令和4年 4月～ 昇格試験前に管理職候補の女性を対象とした研修、キャリアデザイン面談等のキャリア自律支援施策を実施（半期に1回）
- 令和5年 4月～ 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント等に関する研修を実施（年に1回）

数値目標2：男性社員の育児休業取得率を50%以上、平均取得期間を1ヵ月以上とする。

<取組内容>

- 令和3年12月～ 管理社員向けライフイベントサポート制度窓口の設置、社内イントラネットで周知
両立社員を対象とした交流会企画等の検討開始、実施
各種制度を案内するガイドブックの作成、周知
- 令和4年4月～ 新卒社員研修で新卒社員を対象としたライフイベントサポート制度の研修を実施（1回/通期）
中途入社社員を対象としたライフイベントサポート制度の研修を実施（1回/半期）
管理職候補を対象としたライフイベントサポート制度の研修を実施（1回/通期）
復職者を対象とした「コプロ・お帰りセミナー」等の企画の検討開始、実施（随時）
- 令和4年10月～ 「コプロ・イクメン研修」等の企画の検討開始、実施
各種研修の様子を社内報や社内イントラネットで周知

5. 女性の活躍の現状に関する情報公表（令和3年10月1日現在）

※アトモス社、バリューアーク社除く ※管理社員のみ

- 労働者に占める女性労働者の割合・・・47.8%
- 労働者のうち課長級にある者に占める女性労働者の割合・・・46.2%
- 労働者のうち部長級にある者に占める女性労働者の割合・・・7.1%
- 労働者のひと月当たりの平均残業時間・・・21時間