

株式会社 エネージャ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社 エネージャは、女性の視点を活かした美容・健康・子育て・暮らしに関する情報発信を行う企業として、社員一人ひとりがライフステージに応じて能力を発揮し、継続して活躍できる職場環境づくりを進めるため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026 年 7 月 1 日 ～ 2028 年 6 月 30 日

2. 当社の課題

当社は女性社員を中心に事業を運営しており、女性が能力を発揮しやすい職場環境を有している。

一方で、今後も社員がライフステージの変化に応じて安心して働き続けられるよう、育児・介護等との両立支援制度や柔軟な働き方に関する周知を継続的に行う必要がある。

また、少人数組織であるため、各社員の専門性や業務遂行力を高め、属人化を防ぎながら継続的なキャリア形成を支援することが重要である。

3. 目標及び取り組み内容

■目標 1

役員および各業務領域の責任者に占める女性割合を、計画期間中 50%以上に維持する。

<取組内容>

●2026 年 7 月～

代表取締役のもと、各役員の担当領域および業務責任範囲を整理し、組織図または業務分担表として明確化・可視化する。

●2026 年 8 月～

性別にかかわらず、能力・適性・業務遂行力に基づき、各業務領域の責任者を選任・配置する方針を社内に周知する。

●2026 年 10 月～

各業務領域における責任者の配置状況を確認し、必要に応じて業務分担の最適化やバックアップ等の支援体制を見直す。

●2027 年度以降

毎年度 1 回以上、各業務領域の責任者の配置状況および業務分担を確認し、社員が継続的に能力を発揮できる体制を整備する。

■目標 2

女性の健康上の特性を含むヘルスリテラシー向上と、社員がライフステージや健康状態に応じて働き続けられる職場環境づくりのため、全社員を対象とした情報共有、研修、または啓発を毎年度 1 回以上実施する。

<取組内容>

●2026 年 7 月～

就業規則およびテレワーク就業規則に定める、育児・介護、社員自身の傷病等に応じた(テレワーク制度、短時間勤務制度、母性健康管理、生理日の措置、ハラスメント相談窓口等)の内容を整理・マニュアル化する。

●2026 年 8 月～

女性の健康上の特性(月経、更年期等)、婦人科検診等の重要性、健康課題に関する相談先、テレワーク等の柔軟な働き方の活用について、性別を問わず全社員を対象に情報共有または研修を実施する。

※配慮事項:実施にあたっては、個人の健康情報や受診状況等の取得を目的とせず、社員のプライバシー保護およびハラスメント防止に十分配慮する。

●2026 年 10 月～

制度周知の実施状況を確認し、社員が必要なときに相談・利用しやすい内容になっているかを点検・評価する。

●2027 年度以降

毎年度 1 回以上、女性の健康上の特性を含むヘルスリテラシー向上および柔軟な働き方に関する情報共有、研修、または啓発を実施する。

4. 公表および周知方法

本計画は、社内共有フォルダまたは社内メール等により全社員へ周知する。

また、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」または当社ホームページ等により外部公表する。

本計画の策定後、一般事業主行動計画策定届を愛知労働局へ届け出る。