

## 日本アムウェイ合同会社 行動計画

女性社員のキャリア形成と成長をサポートし、多様な働き方を促進するため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

### 2. 当社の課題

女性社員は全社員の半数以上を占めており、全体での男女比はバランスがとれているといえる。また平均継続勤務年数は男女間で大きな差は見られない。

一方、グループリーダー以上の管理職に占める女性の割合は業界の中では高い比率となっているが、数年来 25%～30%の範囲で横ばいとなっており、特にマネージャー以上に改善の余地がある。階層ごとの昇格状況における女性比率は、グレード15までは男女の大きな差は見られなかったが、マネージャー（部長）候補層となるグレード16・17からは女性比率の低下が見られた。

このことから、管理職者に占める女性の割合を上げるために、この階層へ昇格する女性の比率を上げることに取り組む必要があると考える。そこで、女性社員のキャリア形成への意欲を高める取り組み、その土台として多様で柔軟な働き方をより可能にしていく職場環境と企業文化を構築していくことに取り組むこととする。

### 3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標 1: 将来のマネージャー候補層（グレード16・17）に昇格する社員のうち女性社員の占める割合を60%以上とする

#### <取組内容>

- 2021年 人事とエグゼクティブチームによる方向性、指標および施策の議論・検討
- 2021年下半期 昇格実績の分析（以降年次で分析の継続）
- 2022年～ 女性の意識改革に資する施策の実施（以降年1-2回程度実施）  
（ロールモデルとなる女性管理職による研修など）

目標 2: 在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の拡充を図った上、  
男女問わず制度への満足度、及び利用率を対象者の 70%以上とする

**<取組内容>**

- 2021 年 10 月～ 現行制度についてのヒアリング、利用状況の分析、及び  
新制度（拡充）の方向性検討
- 2022 年 より柔軟に働くための新制度（拡充）、社員への説明会の実施
- 2022 年～ 社員の満足度・利用状況の調査（以降年 1 回程度実施）
- 2023 年～ 社員へのヒアリング、満足度及び利用状況に応じ、さらなる制度  
もしくは運用等の見直しを検討