

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「行動計画」

女性が能力を発揮し・キャリア形成できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する

1. 計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

課題1：労働者に占める女性労働者の割合が産業平均値以下である。

課題2：職種によって女性社員の配置に偏りがある。

課題3：管理職の年次有給取得率が一般職と比較して少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：労働者に占める女性労働者の割合を20%以上とする。

<取組内容>

- ・令和3年7月～  
再雇用制度導入（育児・介護・配偶者転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施）
- ・令和4年2月～  
中途採用社員を対象としたフォローアップ面談のしくみを作り実施する
- ・令和4年11月～  
派遣社員から正社員への転換制度導入
- ・令和5年1月～  
柔軟な勤務形態の提案

目標2：営業職、および技術職に占める女性社員の割合を、営業職においては15%、  
技術職においては7%とする。

<取組内容>

- ・令和3年5月～  
営業職・技術職に就く女性労働者を対象に職場改善等、問題や要望についてヒアリング
- ・令和4年5月～  
営業研修の実施
- ・令和4年8月～  
営業職、技術職別にキャリア相談できる機会の提供
- ・令和5年5月～  
育児／介護休暇復職後、現職復帰するための要望を収集するアンケート調査実施
- ・令和5年5月～  
キャリアアップに関する研修の企画

目標3：管理職の年次有給取得率を一般職の年次有給取得率と同率（54.8%）にする

<取組内容>

- ・令和3年5月～  
年次有給取得計画書を作成し管理職へ配布・回収
- ・令和3年11月～  
イノベーション休暇制度の導入  
飛び石連休の合間の平日や3連休のない月の金曜日、または月曜日に有休を取得して心身共にリフレッシュすることで業務の生産性や発想力を高める
- ・令和4年2月～  
休暇取得を促す啓蒙活動の実施

以上