

女性活躍推進 行動計画（第2回）

当社はワーク・ライフ・バランスを重視した全従業員が働きやすい職場環境を整備してきました。その一環として、もっと多くの女性がやりがいを持ち活躍できる雇用環境整備を行うため、次の通り行動計画を策定します。

1. 計画期間 2021年4月1日 から 2026年3月31日まで 5年間

2. 当社の課題

- (1) 指導職の育成が遅れており、女性指導職が少ない。
- (2) 正社員の有休取得率が低く、さらなるワークライフバランスの推進が必要。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性の職制に占める割合を引き上げる。(21%⇒30%)

女性従業員が能動的に職場で活躍できる環境を醸成する。

〈取組内容〉 2021年4月～ キャリアアップをより意識できるよう
階層別教育を検討・策定

10月～ 階層別教育開始

11月～ 女性社員対象のキャリアアップに関する意識調査

2022年1月～ 対象社員の人財育成研修への参加呼びかけ

4月～ 人財育成研修を実施

目標2 有休休暇取得率を引き上げる。(75%⇒85%以上)

男女問わず働きやすい職場環境づくりをさらに推進することにより、
女性の活躍機会を拡大する。

〈取組内容〉 2021年4月～ 月別に有休休暇の取得計画を立案
社内ポータルサイトで有休休暇取得促進に関する
会社目標値を周知

会社目標：年10日以上付与の場合

3カ月ごとに2日取得

5月～ 前月実績の確認および職場上司への報告

計画遅れのフォロー実施

10月～ 有休休暇に関する意識調査

2022年1月～ 前年度実績と当年度実績を比較し

必要な追加施策の検討と実施

女性の職業選択に資する情報の公表

【公表項目】	【公表内容】
労働者に占める女性労働者の割合 (区分毎、派遣含む)	【2021年2月28日現在】 正社員 28.8% 有期雇用 40.8%
男女の平均継続勤務年数の差異	【2021年2月28日現在】 正社員 男性 7.94年 女性 6.24年 嘱託社員 男性 4.11年 女性 8.89年
管理職（＝課長級以上、役員を除く）に占める 女性労働者の割合	【2021年2月28日現在】 33.30%
係長級にある者に占める女性労働者の割合	【2021年2月28日現在】 21.40%

以上