

当社は、社員が仕事と子育てを両立することができ、一人ひとりの女性が多様な職場で活躍できるよう能力発揮・キャリア形成できる職場環境整備を行い、社員全員が働きやすく働きがいのある環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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～2024年3月31日（3年施策）

## 2. 当社の課題

課題1 女性社員の活躍の場を広げるため、職域の拡大、管理監督者(意思決定機関)への登用が必要

課題2 男女ともに、仕事と家庭の両立支援の促進が必要

課題3 多様な社員の最大限の力の発揮を可能にする働き方改革・ワークスタイル変革の推進が必要

## 3. 目標

### 目標1：(女性活躍推進)

- ・女性社員を増やし、女性の採用率を35%以上にする
- ・係長の女性比率を2024年3月末までに10%以上にする
- ・管理監督者の女性比率を2024年3月末までに6%以上にする

#### <取組内容>

2021年4月～女性の職域を拡大し、実例の紹介（営業女性社員、製造女性社員）

2021年4月～キャリアデザイン研修の実施（対象：中堅男女、若手女性）

2021年4月～女性管理職ロールモデルの育成、見える化、キャリアビジョンが描きやすい環境づくりの醸成

2021年4月～上長（部署長クラス）の研修実施、女性適材登用の検討

### 目標2：(女性活躍推進・次世代育成)

- ・男性の育児休業等（育児休暇含む）の連日取得を推奨する

#### <取組内容>

2021年4月～男性の育児休業等・育児休暇制度の取得の促進(連日取得や、期間内2回取得)取組

2021年4月～好事例発掘のためのアンケート実施(当事者と上長対象)、e-learning活用、取得手引き作成の検討

2021年4月～健康課題、育児・介護アンケートの定期実施と、アンケート結果に基づく施策の立案・実行

### 目標3：(次世代育成)

・男女ともに柔軟で働きやすい職場環境を醸成するため、働き方改革を推進し、長時間労働を是正することで生産性向上を図る

#### <取組内容>

2021年4月～業務の見直しと効率化を図る施策の立案・実行を行う

「Challenge20!」と称し、会議内容(回数・時間・人数等)を見直して、20%減を図る。

2021年4月～男女ともに仕事と私生活の充実化を図るため、年次有給休暇の取得促進（年間5日間、連休取得の推奨）を図る

2021年4月～生産性向上に向けた多様な働き方の検討（フレックスタイム、在宅勤務、サテライトオフィス検討）をする