

『女性活躍推進行動計画』

1. 行動指針

社員一人ひとりが様々なライフステージに応じて仕事と家庭を両立させる為、職場環境・社内制度の整備を行い、女性の活躍推進をはじめとした多様な人材が能力を十分に発揮できるよう、以下の目標及び基本方針に則り女性の活躍推進を進めてまいります。

2. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

3. 当社の課題

- ①労働者に占める女性の割合が低い
- ②柔軟な働き方に資する制度の利用実績が低い
- ③能力開発・人材育成を目的とした研修の実施数が少ない

4. 目標

- ①女性社員を全体の13%以上とする
- ②柔軟な働き方に資する制度の利用実績を50%以上とする。
- ③キャリアアップ研修の受講割合を90%以上とする

5. 取組内容

- ①女性技術職の積極的な採用
 - ・採用担当者に女性を配置し、女性応募者と女性社員が直接対話できる場を多く設ける。
 - ・技術系を中心に8名以上の増加
- ②勤務体系の整備・社員への周知徹底
 - ・女性活躍推進小分会をつくり、女性社員自らが提案できる機会を創出する。
 - ・多様な働き方について制度の検討・浸透を図る。
 - ・育児、介護休業中の社員に対するフォローを充実させ、円滑な職場復帰を支援。
- ③高度な知識、スキルを身につけるための研修の実施
 - ・女性が対象となる研修を年1回以上実施。
 - ・各部署において、スキルを身につけるための研修を実施。

6. 女性活躍の現状に対する情報公表（2021年3月現在）

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合： 12.5%
- ②労働者に占める女性労働者の割合： 11%
- ③管理職に占める女性労働者の割合： 2%
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間： 24.6時間（女性 7.3時間）
- ⑤年次有給休暇の取得率： 男性 56.4% 女性 68.5%

7. 社内制度の概要

- ・キャリアコンサルティング制度
- ・育児休暇制度
- ・介護休暇制度
- ・エリア社員制度
- ・時短勤務制度
- ・住宅補助制度
- ・奨学金支援制度