

女性活躍推進法に関する「一般事業主行動計画」

「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、次のように行動計画を策定する。

記

1. 計画期間

令和5(2023)年4月1日から令和7(2025)年3月31日まで(2年間)

2. 当社の課題

- ・女性管理職が少ない
- ・役職者全体に占める女性の割合が低い
- ・従業員全体に占める女性従業員の割合が低い
- ・性別を問わない働きやすさの向上

3. 目標

- | |
|--|
| <p>(1) 女性管理職層の増加：
女性部長級役職者1名登用、または女性役職者のキャリア採用1名実施</p> <p>(2) 役職者に占める女性の比率向上：
エキスパート以上5%、スペシャリスト層10%</p> <p>(3) 長時間労働の是正：
所定80H/月超過者ゼロ</p> |
|--|

※(1)は計画期間中いずれかの時点とする。(2)は計画期間中のいずれかの時点におけるエキスパート以上、スペシャリスト層のいずれかの比率の達成を目標とする。(3)は計画期間中(24か月)12か月以上達成を目標とする。

4. 取り組み内容と実施時期

- (1) 配置・育成・教育訓練の実施(期間中継続的に実施)
- ・計画的な人材登用の推進
 - ・異業種女性交流研修等の役職者候補層向けの研修への積極的派遣
 - ・次世代女性リーダー育成プログラム等によるネットワーク形成支援
- (2) 新卒、キャリア採用に占める女性比率の向上に向けて、性別問わず働きやすい職場であることの積極的広報(当社採用HPでの取り組み事例・制度紹介、両立支援のひろばでの取り組み公表等)(期間中継続的に実施)
- 新卒(学卒)に占める女性比率は事務系50%、技術系25%を指標とする。
- (3) 長時間労働の是正に関する取り組み(期間中継続的に実施)
- ・平均月時間外時間の前年比減または法定時間外平均10h以下を指標とする
 - ・部門ごとのフォローアップの継続
 - ・5S活動、システム効率化等による業務の見直し、効率化
 - ・幹部からの働き方改革メッセージ

以上