

女性の活躍推進に向けた取組 行動計画(第2回)実績報告

1. 計画期間

2020年 4月 1日 ~ 2024年 3月31日 (4年間)

2. 目標と実績報告

No.	内 容	実績結果
1	管理職(E職)に占める女性の割合10%以上を目指す	2023年度: 8.8%
2	有給休暇取得率70%以上を目指す	2023年度: 72.8%

3. 取組内容と実績

No.	取組テーマ	内 容	進 捗 状 況
1	女性の管理職チャレンジの促進及び女性活躍促進意識等の啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○当社の人事評価制度は「ポジションクラス(職務等級)制度」であり、年齢や性別、学歴にこだわらない職務配置と処遇を前提にした制度である。管理職(E職)登用についても、性別に関係なく自発的にチャレンジが可能な制度であるが、各職場での人事制度に対する正しい理解と運用が重要である。そのため定期的な人事制度研修及び中堅社員研修を通して、多くの女性が管理職にチャレンジできるよう取り組む ○新任管理職研修において、性別による役割分担意識の見直し並びに、女性の活躍を促進する意識の醸成に注力した研修を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> ○人事制度研修は、事業場ごとに実施した ○中堅社員研修を実施し、女性の活躍を促進する意識の醸成に努めた ○新任管理職研修を実施し、女性の活躍を促進する意識の醸成に努めた
2	公正公平な採用の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○面接官への女性の参画 ○女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた広報(特に技術系・営業職) 	<ul style="list-style-type: none"> ○可能な限り女性面接官を配置し公平な採用選考を実施 ○会社説明会及び会社紹介動画等に女性先輩社員の活躍事例等を盛り込み、女性でも力を発揮できる環境をPR
3	女性の職域拡大と両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ○女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ○職種を超えた女性同士の交流機会等を設定し、ネットワーク形成を支援する。併せて管理職チャレンジへの動機付けを行なう。 ○利用可能な社内両立支援制度の周知を行なう。 	<ul style="list-style-type: none"> ○2023年2月福山工場にて女性健康講話研修を実施 ○2024年3月東京工場にてアンコンシャスバイアス研修を実施 ○人事労務担当者研究会にて、次世代育成支援のモデル表彰、女性活躍推進研修等の具体的な取組みの検討

以上