

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和4年4月1日～令和7年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性の新卒採用が進まない
- ・女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難。

- ・新卒採用の、女性割合が低い (R3.4 13名採用のうち女性2名)
- ・職種別にみると、営業職への女性の登用が少ない。
- ・管理職に占める女性割合が低い
- ・管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成しようとする上司が少ない。

3. 定量的目標

- ・新卒採用の女性割合を30%以上にする。
- ・営業職に占める女性割合を20%以上にする。
- ・管理職に占める女性割合を10%以上にする。

4. 取組内容

- ・求職者に対する積極的な広報 (大学と連携した女子学生に対する働きかけ)

- ・令和4年4月～ 引き続き大学訪問を行い、積極的な採用活動の実施

- ・女性社員に対して、職種別にスキルアップ研修の実施
- ・女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修の実施

- ・令和4年4月～ 定期的に研修を実施。フォロー研修も実施

- ・仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・処遇制度の改定

- ・令和4年4月～ 人事処遇制度⇒評価制度、処遇制度の検討

- ・男女の固定的性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場風土の改善

- ・令和4年4月～ 引き続き幹部社員会議等において、意識啓蒙の実施

女性の活躍の現状に関する情報公表

		R6.9月
①新卒採用した労働者に占める女性労働者の割合	:	0.0%
②営業職に占める女性労働者の割合	:	4.4%
③管理職に占める女性労働者の割合	:	5.3%
④男女の平均勤続年数の差異	:	55.0%
⑤労働者の一月当たりの平均残業時間	:	男22.0時間 女13.3時間
⑥男女の賃金の差異	全労働者	73.2%
	正社員	72.7%
	非正規社員	74.0%

対象期間：令和5年度 (令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)