

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が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 2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

当社は、既に正社員の35%を女性が占め活躍しているが、女性の管理職はいない。男女ともに公平な職務経験及び社員研修の機会の提供により能力の向上を促し、仕事と家庭を両立できる職場環境を整備し、結果として、管理職を目指す女性の増加を目指す。

3. 目標と取組内容

<目標>

課長以上の管理職の女性労働者を現在の0人から1人以上に増加させる。

<実施時期・取組内容>

2022年 4月～（準備期間）必要施策について検討

2022年 10月～ 各部門長が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。

2023年 4月～ 職場での実務を通して、プレーヤーとしての業務推進能力の向上、上司の補佐、後輩の育成、他部門への働きかけ、経営理念の理解等、管理職を目指すための意識とスキルを高めるよう指導する。

2024年 4月～ 意欲のある管理職候補の男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

第49期（2020年11月～2021年10月）採用における男女比資料

全体	男性	19	採用した労働者に占める女性労働者の割合	
	女性	25	56.82%	
雇用管理 区分	正社員	男性	—	
		女性	—	
	契約社員	男性	13	採用した労働者に占める女性労働者の割合
		女性	15	53.57%
	パート	男性	6	採用した労働者に占める女性労働者の割合
		女性	10	62.50%