

株式会社精好堂 女性活躍推進法に基づく行動計画

当社では、女性が安心して働ける環境の整備に長年取り組み、女性の育児支援に積極的に取り組んだ結果、女性社員の育児休業取得率は100%を達成している。

今後さらに女性が役職や職種に関係なく、さらに輝ける職場環境を実現するために、また子育て中も働き続け易い環境を整備するために、以下のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年1月1日 ～ 2027年12月31日

2. 当社の課題

- ・一部の職種で女性に適した業務がないという先入観があり、女性の採用が進んでいない。
- ・女性就業の継続はできているが、管理職に占める女性比率が低い。
- ・男女共に偏った職種に残業が多く、家庭と仕事の両立が難しい。

3. 目標

《目標1》管理職に占める女性の割合を20%以上にする。(2022年1月現在5%)

《目標2》社員に占める女性の割合を30%以上にする。(2022年1月現在25%)

4. 取組内容・実施時期

《目標1》管理職に占める女性の割合を20%以上にする。

- ・2022年 4月～ 上長より女性管理職候補者の選定開始。キャリア面談の実施。
- ・2022年 7月～ 女性管理職候補者を対象に、キャリア開発研修の検討、実施。
- ・2022年 10月～ インタビュー結果を基に、社内キャリアパスに関する施策の検討。
- ・2023年 4月～ 配置を開始。
- ・2023年 10月～ 新任管理職の育成を目的とした新マネジメント研修プログラムの検討、実施。

《目標2》社員に占める女性の割合を30%以上にする。

- ・2022年 1月～ 社員インタビューの実施方法について検討と実施、現状把握と課題抽出。
- ・2022年 5月～ インタビュー結果を基に、職場環境の整備・改善、配置に向けた検討・準備。
- ・2022年 7月～ 社員をリクルーターとしてリファラル採用の検討、実施。
- ・2022年 7月～ 求職者への積極的広報（主に営業・製造）。
- ・2022年 7月～ 職場と家庭両立に於いて、男女共に貢献できる職場風土づくりに向けた意識改革。
- ・2022年 10月～ 非正規社員から正社員への転換制度の策定・公表、該当者と意識確認。
- ・2023年 1月～ 正社員転換該当者への実習開始。(2023年転換実施予定)

以上