

女性が活躍できる能力育成及び環境を整備し、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和8年3月31日

2. 当社の課題

課題1：職場における男女比率では男性が高い

課題2：有給休暇取得率の現場間での格差

課題3：職場と家庭両立に向けた柔軟な働き方の仕組みづくり

3. 目標

採用した労働者に占める女性労働者の割合 正社員（無期雇用） 男女比 5：5を目指す
有給休暇取得率（10日以上付与者）取得率 50%を目指す

4. 取組内容と実施時期

取組1：採用における管理職候補の女子学生の積極的な取組

令和2年4月～ 採用活動で女子学生向けの説明内容を見直す。

令和3年1月～ 女子大向けの学内セミナー参加検討

平成33年1月～ 女子学生向けの合同説明会参加検討

*女性のキャリアイメージについてわかりやすい資料を作成

取組2：有給休暇取得しやすい環境づくり

⇒ 有給休暇取得状況を把握

令和2年4月～ 毎月勤怠管理者（上司）と部下の有給休暇取得実績共有

令和3年3月～ 1年間の振り返り及び次年度の取得計画を策定

令和3年4月～ 毎月勤怠管理者（上司）と部下の有給休暇取得実績共有

令和4年3月～ 1年間の振り返り及び次年度の取得計画を策定

令和4年4月～ 毎月勤怠管理者（上司）と部下の有給休暇取得実績共有

令和5年3月～ 1年間の振り返り及び次年度の取得計画を策定

令和5年4月～ 毎月勤怠管理者（上司）と部下の有給休暇取得実績共有

取組3：職場と家庭両立に向けた柔軟な働き方の仕組みづくり

令和2年4月～ 在宅勤務制度導入

令和2年9月～ 管理職向け研修実施（多様な社員との向き合い方について）

⇒ 男女区別なく能力や意欲があれば活躍できる風土づくり

令和3年4月～ 人事評価制度一部改定

⇒ 長時間労働是正や有給休暇取得など、働き方改善に対して評価できる制度へ