

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、又、これらの環境を整備することによって、全社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため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日から令和5年3月31日までの3年間

## 2. 当社の課題

係長・主任職以上の女性管理職を増やすための、次世代の人材育成は進みつつあるが、更に女性が活躍する環境を再構築していく。

・女性の従業員比率は徐々に増加しており、今後も一定水準を維持していく。今後、定年退職者も増えるため、積極的に新卒および中途の女性従業員を採用していく。

・引き続き、管理職の女性比率を高めるべく、班長・指導員層及び係長・主任クラス以上の積極的登用を行う。

・仕事と家庭の両立のうち、育児だけでなく介護の問題も顕在化してくる可能性があり、いかに両立できるかという点に対し対策が必要。

## 3. 定量的目標

- ① 女性の雇用率を20%以上とする。
- ② 年次有給休暇の取得消化目標を、年16日/1人 とする。

## 4. 取り組み内容

女性の採用・活用を段階的・積極的に拡大する。

- ・令和2年4月～ 今後10カ年の採用・退職シミュレーション実施
- ・令和2年6月～ 女性担当業務拡大の為、業務改善検討開始(RPA等)
- ・令和4年4月人事発令時 職制における女性比率を10%以上を達成させるためにキャリアアップ研修と人事評価制度の見直しを行う。

年次有給休暇の取得目標を達成させるため、業務改善を行う。

- ・令和2年4月～ 有休取得年間計画確認・実績一覧表まとめ(毎月)
- ・令和2年4月より毎月 労使による委員会実施(月1回開催)
- ・令和3年4月～ 年次有給休暇取得月数変更判断 16日→17日へ

仕事と家庭生活を両立させるため、労働時間管理を徹底する。

- ・令和2年4月～ タイムレコーダーの実打刻管理開始
- ・令和2年4月～ フレックスタイム制の制度有効利用に関する啓発・周知