

当社は、女性活躍推進法に基づき、女性はその能力を十分に発揮し、安心して働き続けられる職場環境の整備に継続して取り組んでいます。本計画は定期的に見直しを行い、より働きやすく、すべての社員が活躍できる会社づくりを引き続き推進してまいります。

富士産業株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 8年 4月 1日 ~ 令和 11年 3月 31日

2. 当社の課題

- 課題1： 女性がほとんど配置されていない部署がある
課題2： 管理職に占める女性割合が低い
課題3： 有給休暇取得率の低い部署がある

3. 目標

- ・ 管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする
- ・ 営業・技術職で働く女性労働者を1人増やす
- ・ 有給休暇取得率を70%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1： 管理職育成を目的としたキャリア研修、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- 令和 8年 4月～ 非正社員と面談を実施するとともにキャリア形成に向けた会社諸制度の理解を促す
人事評価制度の検討
研修プログラムを検討
- 令和 8年 9月～ リーダーや若手社員を段階的に教育、育成
中堅社員に対し管理職育成研修を実施
女性社員の育成について結果検証し、改善していくことで、女性が活躍できる職場づくりを引き続き推進していく。

取組2： 女性がいないまたは少ない部署や職種等において、ロールモデルとなる人材を育成

- 令和 8年 7月～ 女性社員の能力開発やキャリアアップにおける配置転換（女性社員の希望優先）を実施し、管理職層に対して女性の活躍推進に関する意識向上を図る。
- 令和 8年 9月～ 女性社員配置部署の計画的な教育・育成プログラムを検討・実施。
- 令和 9年 4月～ 女性の活躍推進に伴う教育・育成プログラムを結果検証し、改善していくことで女性社員がキャリアアップを目指すよう継続的な意識啓発を行う。

取組3： 計画的な有給休暇取得推奨などによりワークライフバランスの構築を図るなど 働き方改革に向けた取組みを実施する

- 令和 8年 4月～ 全社員に計画的な有給休暇取得を促すとともに、「誕生日休暇」等の特別休暇や休暇制度について周知徹底する。 計画年休・有休奨励日を設ける
全社員へ育児・介護休業法改正について周知し制度や支援方法について研修を実施
- 令和 8年 8月～ 3ヶ月毎に有給休暇の取得状況を確認し、取得を促す。
- 令和 9年 4月～ 継続的な取組により、働きやすい職場環境を維持し、平均勤続年数を長くする。

5. 情報の公表について

- ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
■ 有休休暇取得率：60%