

労働人口の減少を背景に、企業において**人材の多様性**を確保することは不可欠となっており、**女性の活躍の推進**が重要視されております。弊社につきましても「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定することで、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を通じて、課題解決のための目標を立てて取組む所存です。女性が家庭と仕事を両立させ、自身のキャリアアップを考えられる職場環境を整えてまいります。

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 4年 5月 1日 ~ 令和 8年 3月 31日

2. 当社の課題

課題1： 採用者に占める女性割合が低い雇用管理区分がある

課題2： 女性がほとんど配置されていない部署がある

課題3： 女性社員が少ない、もしくはいない

課題4： 有給休暇取得率の低い雇用管理区分がある

3. 目標

- ・ 女性労働者を1人採用する
- ・ 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65%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1： 採用担当者や入社後の事務指導者に女性社員を配置することで、女性社員と直接対話できる場を多く設ける。

- 令和 4年 5月～ 営業事務職として女性1名を中途採用。仕事内容の可視化により担当業務を明確化し、OJT指導によって育成を図る。
- 令和 4年 10月～ 各部署の業務について幅広く遂行できるよう、育成体制を強化していく。
- 令和 6年 4月～ 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 4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 4年 8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 6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せるよう体系的な定額啓発を行う。

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り、健康と生活に配慮した、仕事と家庭の両立を目指す。

- 令和 4年 6月～ 再度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」、「育児・介護休暇」等の特別休暇や休暇制度について周知徹底する。
- 令和 4年 7月～ 四半期毎に有給休暇の取得率を確認し、取得日数が少ない職員に積極的に取得を促す。
- 令和 6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。