

# 株式会社巴商会 行動計画

女性が多く職種で活躍し、また、管理職としても活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成29年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 全従業員842名中、女性社員数が101名（12%）
- (2) 総合職における女性の数が9名（1.3%）
- (3) 管理職79名中、女性管理職が2名（2.5%）

3. 目標

- (1) 更に女性が活躍できる会社を目指し、職場風土の改善
- (2) 意欲と能力のある女性社員の積極的発掘と人材育成（社員研修の充実）
- (3) ワークライフバランス充実のための長時間労働抑制

4. 取組内容と実施時期

## 取組1：女性活躍に向けた職場風土の改善

- 平成29年 4月～
  - ・社内「女性活躍推進ワーキンググループ」からの情報発信
  - ・女性活躍推進に関し社内へ向け、トップメッセージの発信
  - ・男性社員の育休取得へ向け、推奨活動開始
  - ・現在女性の就業が無い職種（技術・プラント）への女性配属，異動へ向け、各部署への働きかけを強化
- 平成30年 4月～
  - ・多様な働き方が出来る制度作りへ向け、短時間勤務制度等、社内各規程の見直しを実施
- 平成31年 4月～
  - ・男性社員の育休実績、1名以上を実現
  - ・現在女性の就業が無い職種（技術・プラント）での、女性就業実績2名以上を実現

取組 2：意欲と能力のある女性社員の積極的発掘と人材育成

- 平成 29 年 4 月～ ・管理職向けに女性活躍推進に関する研修プログラムの検討
- 平成 30 年 4 月～ ・女性社員対象に「女性のキャリアアップ」に関する外部研修を企画～実施し、女性社員の意識向上を図る
- 平成 31 年 3 月～ ・意欲と能力のある女性社員をグループリーダーに任命
- 平成 32 年 2 月～ ・春の昇格人事に向け、女性管理職候補人事案を策定する

取組 3：ワークライフバランス充実のための長時間労働抑制

- 平成 29 年 4 月～ ・有給休暇の年間必須取得日数の設定について検討を開始
- 平成 29 年 9 月～ ・各部署労働統計の監視と労働監査の実施により、全社的な時間外労働の削減指導を実施
- ～平成 32 年 3 月 ・全社員平均有給休暇取得数  
当社前期(平成 27 年 8 月 21 日～平成 28 年 8 月 20 日)に対し、2.0 日の増加を実現

以 上