

株式会社巴商会 行動計画

女性社員の活躍の場を増やすこと、社員が仕事と子育てを両立することができ、また長期にわたり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。

(本行動計画は女性活躍推進法及び、次世代育成支援対策法に基づく一体型です)

1. 計画期間：2023年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性が配属されている職種が、事務職に偏っている
- (2) 男性の平均勤続年数に比べ、女性の平均勤続年数が短い
- (3) 男性社員の育児休業取得者が少ない

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：事務職以外の職種の女性を、現員 25 名から 30 名以上とする（女性活躍推進）

<取組み内容>

2023年4月～

- ・女性社員の配属可能部署を増やすために、就業環境の整備（男女別トイレ・更衣室等）を行う
- ・事務職以外の女性社員とその所属長に現状やその所属長に現状や課題・対応策をヒアリングし、その結果を社内周知し、受け入れ可能部署の拡大を図る
- ・他社で活躍している女性社員（営業職、技術職、管理職）の事例を発信する

目標 2：全社員平均勤続年数を 1 年延ばす（女性活躍推進）

<取組み内容>

2023年4月～

- ・良好な人間関係構築の為、部署内のコミュニケーションを良くする取組み事例を周知する
- ・ハラスメントを防止する為、事例を含めた資料や情報の発信を行い、社員の意識変革を促進する
- ・働き方の多様性に応じた制度（育児に限らない短時間勤務等）導入を検討する
- ・役員や各部長の経験談（働く上での面白さ、やりがい等）や今後の理想像（社員のキャリアビジョン等）を語るウェビナーを開催する

目標 3：男性社員の育児休業取得者を増やす（女性活躍推進・次世代育成支援）

<取り組み内容> 計画期間中、取得者 5 名を目指す

2023 年 4 月～

- ・ 育児休業取得経験のある男性社員、またその部署の社員に経験談をヒアリングし、社内通信にて周知する
- ・ 育児休業取得に対する意思確認の徹底、所属長との面談促進、男性育児休業取得に関するガイドラインの作成

以 上