

東栄工業株式会社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題：

- ・男性社員の比率が高い。特に現業部門の割合が低く、女性の正社員がほとんどいない。
- ・女性の管理職がおらず、経営に多様な視点を取り入れる体制となっていない。
- ・仕事と家庭のライフワーク・バランスに対する意識が不十分で、個々の事情に応じて安心して力を発揮できる職場環境とはいえない。

3. 目標と取組内容

目標1：新規採用に占める女性の割合を20%以上とする

- ・2022年7月 新卒採用活動で、女性を積極的に募集していることを募集先にアピールする。
- ・2022年10月～ 体力的に女性でも就業できるための設備・工程改善を検討する。
- ・2023年4月～ 出産や育児を理由に退職した従業員の再雇用を行うための制度づくりを行う。

目標2：サブリーダー以上の女性役職者の割合を10%以上とする

- ・2022年4月～ 女性をサブリーダーに登用する。
- ・2022年7月 女性社員に対する意識調査を実施。管理職への希望の有無や障害となる事項を調査し対応策を検討する。
- ・2023年4月～ 女性の担当職務や役割期待について、固定観念を排除し新しい発想で見直すための社内研修を継続的に実施する。
- ・2025年4月～ リーダー以上への抜擢を行う。

目標3：育児休業取得率を男性を男性20%以上、女性50%以上とする

- ・2022年4月～ 仕事と育児の両立を支援するため、管理職および一般社員に対し育児関連制度の周知と意識啓発を行う。
休暇をスムーズに取れるよう、デジタル化やマニュアルの整備、作業の多能工化などを積極的に推進する。
- ・2022年10月～ 育児休暇を取ることの仕事への好影響や経験者の事例紹介など、男性社員へ情報提供を行い意識変革を促す。

以上