

女性活躍推進法に基づく行動計画

株式会社ヤシマキザイ

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

2023年6月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

- (ア) 正社員における女性割合が低い。
- (イ) 非管理職における総合職の女性社員が少ない。
- (ウ) 一般職において、職種転換制度を活用し総合職を目指す女性社員がいない。
- (エ) 管理職において女性管理職割合が低い。

<女性の活躍状況>2023年3月31日現在

男女別・役職別

		男性	女性	女性の割合	目標数値 (2027.3末)
・管理職		71	2	2.7%	7%以上
・非管理職	総合職（管理職候補者）	85	19	18.3%	20%以上
	一般職	4	29	87.9%	—
合計		160	50	23.8%	26%以上

3. 目標と取組内容と実施時期

目標① 女性正社員の割合を 24%→26%以上にする。

<取組内容>

2023年6月～

- 新卒採用において、女性採用人数の割合は毎年 50%以上を目指す。また、女性中途採用も積極的に実施する。
- 新卒採用において、説明会・見学会で先輩社員と意見交換する場を設け、職場理解を深めて貰う。
- 採用 HP にワーク・ライフ・バランス関連の情報を掲載し、働きやすい・働き続け易い職場環境である事を周知し、女性の応募数を増やす。

目標② 管理職に占める女性の割合を7%以上にする

目標③ 総合職（管理職候補者）に占める女性の割合を20%以上にする。

<取組内容>

2023年6月～

- 女性社員における、管理職および総合職（新卒・中途）採用の実施。
- キャリアデザイン研修によるキャリア形成の意識付け。
- 女性社員の意識変革を目的とした研修の実施。
- 女性管理職候補者を対象として管理職育成を目的とした研修・OJTを検討・実施。
- 管理職に対してダイバーシティ・マネジメント研修を実施。

目標④ ワーク・ライフ・バランスを保ちながら女性が活躍できる職場環境を作る。

<取組内容>

2023年6月～

- 目標制度や1on1など定期的な面談の実施やパルスサーベイ実施により、社員の現状把握につとめる。
- ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進担当部門を中心に環境の整備、機会の提供等の女性活躍を推進するための具体的施策を立案、実施の強化。
- ワーキングマザー支援プログラム実施。
- 女性社員向けの座談会や交流会実施。
- 全社員に向けた女性特有の健康課題について知識・理解向上研修実施。

以上