

## 当社における女性の活躍の状況と行動計画

### I. 行動計画

#### 1. 計画期間

2021年1月1日～2022年3月31日

#### 2. 目標

目標1：総合職のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに80%以上とする。

#### <対策>

- 各年1月 研修の受講状況、取組の成果について現状を把握
- 各年2月 問題点や改善点の有無について社内検討委員会で検討  
(問題点があった場合) 社内検討部門で改善のための取組を検討し、実施する

目標2：全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

#### <対策>

- 毎月 残業時間状況をとりとまとめ、全社で確認する  
(問題点があった場合) 社内検討部門で改善のための取組を検討し、実施する

### II. 当社の取組

#### 1. 取組内容

- (1) 管理職に対し、各種研修において、育児・介護休職、時短勤務について講習し、規程に関する周知と理解を図ります。
- (2) 上記規程をイントラネットに掲載し、全社に周知を図ります。
- (3) 男女の若手社員を対象に、各種研修において、キャリアを形成している女性先輩社員がいる事例を紹介し、意識改革を促します。
- (4) 管理職となるために必要な資格やスキルを身につけるよう、資格取得支援制度を整備し、活用を促します。

### Ⅲ.行動計画策定時の当社の状況

※当社には「総合職」「一般職」等の管理区分はありません。

#### 1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（2020年度）

採用者数 137名 女性85名（62%） 男性52名（38%）

#### 2. 係長に占める女性労働者の割合（2020年12月1日時点）

係長人数 202名 女性106名（52%） 男性96名（48%）

#### 3. 管理職に占める女性労働者の割合（2020年12月1日時点）

管理職人数 260名 女性17名（7%） 男性243名（93%）

#### 4. 労働者の一月当たりの平均残業時間（2019年度）

14.25時間

#### 5. 有給休暇取得率（2019年度）

58.5%

### Ⅳ.当社の女性社員・状況推移

#### 1. 採用社員数（2020年度）

	新卒採用人数	女性人数	女性割合	男性人数	男性割合
2020年	137名	85名	62%	52名	38%
2021年	—	—	—	—	—
2022年	—	—	—	—	—

#### 2.係長数（各年度12月1日時点）

	係長人数	女性人数	女性割合	男性人数	男性割合
2020年	202名	106名	52%	96名	48%
2021年	—	—	—	—	—
2022年	—	—	—	—	—

#### 3.管理職数（各年度12月1日時点）

	管理職人数	女性人数	女性割合	男性人数	男性割合
2020年	260名	17名	7%	243名	93%
2021年	—	—	—	—	—
2022年	—	—	—	—	—