

## 行 動 計 画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行に基づき、当社は、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

令和4年4月1日～令和9年3月31日

### 2. 課題分析

- ①採用においては女性比率が高いが、管理監督職に占める女性労働者割合が少ない。
- ②男女間でのテレワーク取得者数に差異はほとんどないが、女性全体数からみて女性のテレワーク取得率が低い。

### 3. 目標

- ①管理職（管理監督職）に占める女性割合を40%以上にする。
- ②テレワーク勤務における女性の取得率を15%以上にする。

### 4. 取組内容および実施期間

#### 目標①

- 令和4年4月～ 主任職の中から管理監督職の予備軍（課長代理・係長職）に昇格させる候補者を選抜し、マネジメント強化の教育を実施する。
- 令和5年4月～ 教育の過程において一定の成長が見込まれた者を更に選別し、課長代理・係長職などの管理監督職予備軍に昇格させる。同時にマネジメントの教育プログラムを強化し、管理職への下地を身につけさせる。
- 令和6年4月～ 実際に管理監督職としての登用を行う。

#### 目標②

- 令和4年4月～ テレワーク制度の推進ならびに環境整備。印鑑レスの推進。各種法令にならったペーパーレス化の推進。
- 令和5年4月～ ワークプレイス確保のさらなる拡充。デジタル機器の整理集約およびブラッシュアップ。
- 令和6年4月～ 多様な働き方のさらなる推進。

以上

## 情報公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行に基づき、次のとおり情報公表いたします。

### 1. 管理職に占める女性労働者の割合

●管理職に占める女性労働者の割合（2022年3月1日時点）

役職	女性	男性	女性割合
部長級	0	2	0%
副部長級	0	2	0%
課長級	2	4	33%
計	2	8	20%

### 2. テレワーク勤務の男女別の取得率

●テレワーク取得率（2021年1月～12月）

	女性	男性
1月	7%	29%
2月	9%	33%
3月	8%	29%
4月	8%	18%
5月	11%	24%
6月	11%	27%
7月	9%	26%
8月	7%	22%
9月	8%	22%
10月	7%	24%
11月	7%	19%
12月	7%	18%
月平均	8%※1	24%※2

※1 女性従業員数は約250名。そのうち約20名程度がテレワーク取得

※2 男性従業員数は約75名。そのうち約18名程度がテレワーク取得

以上