

和弘食品株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 9年 3月 31日

2. 当社の課題

- 課題1： 全社員に占める女性の割合が低い。
課題2： 女性管理職が少ない、またはいない。
課題3： 係長やその手前の段階で女性が滞留している。

3. 目標

- ・ 全社員に占める女性人数を10人以上増とする
※現所属64名（女性社員率21.6%）→74名（女性社員率25.0%）の達成
- ・ 管理職に占める女性割合を3人以上とする
※女性管理職比率2.2%→5.0%の達成
- ・ 課長代理・係長級の役職者に占める女性割合を6人以上とする
※女性課長代理・係長比率12.1%→15.0%の達成

4. 取組内容と実施時期

取組1： 女性がいらない又は少ない部署・職種等へ女性を積極的に配置する

- 令和 4年 4月～ 新卒の女性応募を増やすため、当社の魅力等を説明の中で充実させたり、HPの内容等も同様に充実させる。
- 令和 4年 7月～ 中途社員獲得のため、転職サイトの内容を見直し、女性にとって働きやすい職場であることが分かり易い内容に切り替える。
- 令和 4年 10月～ 仕事と育児の両立を支援する為、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。

※計画期間の令和9年3月31日までは、毎年上記スキームを繰返し対応を行う。

取組2： 管理職手前の女性社員を対象に、管理職養成等を目的としたキャリア意識を醸成する研修を実施する

- 令和 5年 10月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成するとともに、社員一人一人が設定する目標管理シートを含め、社員との共有を図る。
- 令和 6年 1月～ 管理職候補となる男女社員に対して、階層別研修を実施し、昇格を見据えたスキルアップの意識付けを行う。
- 令和 6年 8月～ 管理職候補者について、より管理職として大事な考え方やスキルを学んで頂くことを目的として、経営関連図書の推奨、当社の経営に関する論文作成を行う。

※計画期間の令和9年3月31日までは、毎年上記スキームを繰返し対応を行う。

取組3： 女性がいらない又は少ない部署・職種等へ女性を積極的に配置する

- 令和 5年 1月～ 課長代理・係長級の男女社員に対して、キャリアアップへの意識付けを目的として階層別研修を実施する。
- 令和 5年 8月～ 次期管理職候補について、今後管理職になりうる大事な考え方を学んで頂く為、会社指定の書籍を読み論文を作成する。

※計画期間の令和9年3月31日までは、毎年上記スキームを繰返し対応を行う。