

藤倉化成株式会社 行動計画

女性が育児などで退職することなく、女性が長く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 令和3年(2021年)4月1日 ～ 令和8年(2026年)3月31日

2 当社の課題

課題：管理職に占める女性の割合が低い。

課題：男性社員の育児休業取得率が低い。

3 目標①

女性管理職の人数を3人以上とする。

4 取組内容と実施時期

取組1:女性社員の育成と前向きなマインドの醸成

- ・2021年 4月～ 当該社員のより一層の成長を促すための研修を実施し、女性社員を積極的に参加させる。
- ・2021年 4月～ 仕事と育児を両立している社員が、研修に積極的に参加できるようにプログラムを整える。
- ・2021年10月～ 面談などにより管理職志向の確認と支援、個別教育の検討を行う。

取組2:柔軟な働き方の検討

- ・2021年 4月～ 育児休業取得者に対し、育休時・復職時に本人・職場上長・人事を交え面談を行い、働き方について確認する。(継続実施)
- ・2021年10月～ 男女を問わず全社員が活躍できるよう、支援制度の拡充を図る。
(在宅勤務制度とそれにかかる情報セキュリティの整備など)

取組3:活躍しやすい職場風土の醸成

- ・2021年10月～ 自己申告制度などの面談制度を利用し、その情報から組織への働きかけを行う。(継続実施)
- ・2022年 4月～ 管理職に対する育成方法の教育などの研修等を企画・開催し、あわせて女性活躍に関する意識を高めてもらう。

5 目標②

計画期間内に、育児休業取得率および平均取得期間を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を7%以上、取得期間を 2.5 ヶ月以上

女性社員・・・取得率を80%以上、取得期間を 11.3 ヶ月以上

6 取組内容と実施時期

取組1:育児休業の現状把握

- ・2021年 4月～ 労働組合にてアンケートを行い、育児休業の現状を確認する。

取組2:男性社員の取得希望者に対する個別対応

- ・2021年 6月～ 男性社員の取得希望者に対し個別に面談し、制度説明とヒヤリングを行う。

取組3:活躍しやすい職場風土の醸成

- ・2021年 6月～ 育児休業時、育児休業からの復職時に本人・職場上長・人事で面談を行い、現在の状況や仕事内容、今後の計画を共有する。あわせてハラスメント防止教育も行う。