

信濃化学工業株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 2 年 4 月 1 日 ～ 令和 5 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児・介護休業の適用に該当する者に対して、取得促進の働きかけを行い、両立支援に止まらず、従業員が当社に於いて、長期的に勤務することが可能な体制づくりを実施する。その取り組みは法令規制及び当社の規定に捉われず、その実態に則して取得適応が可能となるように運用を目指す。

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ 当社の過去の休業の実績をとりまとめ、管理職を対象とした研修を実施する。
- 令和 2 年 5 月～ 全社員へ周知する。
- 令和 2 年 6 月～ 取得促進の働きかけの実施。相談受け付け開始。運用。

目標 2：全社員の残業時間を、一人当たり月平均 20 時間以内を目指す。

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ 現状把握と課題の抽出
- 令和 2 年 5 月～ 諸対策の立案・調整
- 令和 3 年 4 月～ 運用。

目標 3：「社員の子育て支援」のため、経済的支援を継続・実施する。

<対策>

- 令和 2 年 4 月～ 継続運用

信濃化学工業株式会社 行動計画

女性が更に活躍できる雇用環境を目標に、以下の「行動計画」を策定する。

1. 計画期間 令和 2 年 4 月 1 日 ～ 令和 5 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：女性役職者（係長級以上）の比率を 10%増加して 15%まで引き上げる。

<対策>

①分析、周知

- 令和 2 年 4 月～ 当社の過去の女性役職者の比率を、調査・分析する。
- 令和 2 年 5 月～ 当社の従業員に対し、目標の内容及びその意図を周知する。
- 令和 3 年 5 月～ 管理職に対する意識啓発活動を実施する。
(男女問わずに全社員が活躍出来る会社を目指し、社内の意識の高揚・定着を図る)

②女性社員の前向き姿勢の醸成

- 令和 2 年 5 月～ 女性社員の意識向上と視野拡大を図る活動を開始する。
活動内容としては、社内講習の実施・社外講習への派遣等を継続実施し、女性社員のマインドを前向きなものにする。
- 令和 2 年 9 月～ 役職への意欲を持つ者、及び役職者に相応しい者に対する面談を実施する。
面談結果により、役職者登用を積極的に推進する。

目標 2：男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大を推進する。

<対策>

- 令和 2 年 6 月～ 配置可能な職場の洗い出しを行う。
- 令和 2 年 10 月～ 配置拡大を推進する。

女性活躍推進法に関する情報公表

社員に占める女性労働者の割合

男性労働者 72名

女性労働者 30名 【 29.4% 】

※ 公表データは、2020年3月31日現在の実績に基づき算出。