

ハナマルキ株式会社

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画

男女ともに社員全員が働きやすく、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6年9月1日～令和10年8月31日

2 当社の課題

- ・女性管理職の割合が低い。
- ・女性社員のキャリアアップの機会創出。
- ・出産・育児との両立可能なよりよい職場環境の整備。
- ・工場において、女性の正社員が少ない。
- ・男性の育休取得率が低い

3 目標と取組内容・実施時期

目標 1

管理職層全体に占める女性管理職の人数を6人以上にする。
(現在、管理職層全体：70名、女性管理職：5名)

<実施時期・取組内容>

- 令和6年9月～ 社内状況の確認・検討開始。
(女性管理職の配置可能なポスト有無、適任者の有無)
- 令和6年11月～ 女性社員への意識調査、上司へのヒアリングなど。
- 令和7年2月～ 上記2項目の内容を取りまとめ、実際の人員配置案を検討。
- 令和7年6月～ 女性管理職を配置。
- 令和8年6月～ 前年に女性管理職の配置が難しければ、上記取組を次年度も繰り返して目標達成を目指す。

目標 2

工場において、女性の正社員を 5 名以上採用する。

<実施時期・取組内容>

- 令和 6 年 11 月～ 女性が活躍することができる職場環境実現に向けて、現状把握、改善点の洗い出し、必要に応じて社員アンケートを実施。
- 令和 7 年 2 月～ 具体的な改善策の検討開始。
(関連部署との情報共有、作業方法・作業環境の見直し)
- 令和 7 年 10 月～ 改善策に基づいて作業方法・作業環境の見直しに努め、働きやすい職場環境の実現を目指す。
同時に、女性採用に向けて、求人票の検討
- 令和 8 年 4 月～ 改善策に基づいて作業方法・作業環境の見直しに努め、働きやすい職場環境の実現を目指す。
求人票の公開
- 令和 9 年 4 月～ 採用された労働者の様子を分析し、改善点を見つけ、見直しを行っていき、雇用の定着を図る。

目標 3

男性の育児休業取得率を 50%にする。

<実施時期・取組内容>

- 令和 6 年 12 月～ 男性の育児休業のロールモデルを作成。
- 令和 7 年 1 月～ 育児休業取得申請方法・申請書類の見直し。
- 令和 7 年 3 月～ 社内周知。
- 令和 8 年 3 月～ 取得状況集計、各部署に取得に当たっての問題点をヒアリング。
- 令和 8 年 4 月～ 取得状況の公表、問題点の改善。
以降、社内周知、取得状況集計、各部署に取得に当たっての問題点をヒアリング、改善策の検討、実施を繰り返していく。