

女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、
現在、当社課題と認識し改善へ取り組む事項についてお知らせします。

行 動 計 画 書

女性が管理職及び管理職相当職として活躍できる雇用環境の整備のため、次のように行動計画を策定します。

計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

働きやすい環境づくりへ男女問わないカウンセリングを年2回実施します。

全社活動として「ありがとうの心・きづきの心」を実施しています。

日常の業務に係る些細なことでも、女性の目線から思いやりやちょっとした気付きを提案して下さい。

会社は皆さんの意見をできるだけ汲み入れ、働きがいのある職場作りを目指します。

当社は、男性を含む育児休業制度の充実ならびに有給休暇の取得促進と共に、

セクハラ・パワハラ・マタハラを排除した生き生きとした職場環境の醸成に努めています。

女性が活躍できる社会の実現に向けて社員皆様の理解と協力をお願いします。

取組み目標 1：計画期間内に採用者数に占める女性比率を30%以上を目標とする

《取組み内容:実施時期》

- 令和2年4月～
- ・ 第一線で活躍する女性従業員をHPへアップし、女性の就業環境を発信。
 - ・ 女性を含む技術・技能者の通年採用及び社員登用への取組みを公開する。
 - ・ 学卒理工系女子学生採用へ向けて、OGによる企業説明を実施する。
 - ・ 男女問わず高卒採用へ向けて、会社見学会及び学校訪問での企業説明を実施する。

以降はこれらを継続実施し当社への女性の入社志望者数を増やしていく。

取組み目標 2：計画期間内に、管理職・管理職相当職の女性の割合を20%以上を目標とする

《取組み内容:実施時期》

- 令和2年4月～
- ・ リーダークラスへの昇格チャレンジを奨励する。
 - ・ 研修・トレーニング・QC小集団活動等に労働時間の3%程度を充てる目標を推進。
 - ・ チームマネジャー、リーダークラスの育成計画実施(『いいとこ見よう女性版』の実施)。
 - ・ 女性社員の活躍できる職場環境の実施に向けて、カウンセリング等の実施。
 - ・ リーダー、マネジャー候補者の育成へ向けた外部研修講習会等への継続的な参加。

取組み目標 3：計画期間内に、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間12日以上とする。

《取組み内容:実施時期》

- 令和2年4月～
- ・ 一斉年次有給休暇日の設定を実施する。
 - ・ 一斉年次有給休暇日の設定日は、大型連休に組み込みを考慮する。
 - ・ 大型連休を設定し心と体のリフレッシュが図られる環境を整える。
 - ・ 年次有給休暇の取得状況について、執行役員会での報告事項とする。

令和2年3月27日

福島県須賀川市森宿字向日向45番地

林 精 器 製 造 株 式 会 社

代表取締役 石井 廣文