

翔運輸株式会社 行動計画

女性社員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性活躍推進法の指導項目に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成31年4月1日から令和4年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- (1) 女性を受入れるための取り組み・環境整備が遅れていて、女性社員が少ない。
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1:労働者に占める女性割合を20%以上とする。

<取組内容>

- 平成31年4月～ 女性の割合を増やす方針と目標の設定。
- 令和元年10月～ 職場ごとに女性比率の数値目標を設定する。
- 令和元年10月～ 会社案内などで社内で活躍している女性を紹介する。
- 令和元年10月～ 定期的に仕事ややりがい等の意識調査を行い、調査結果に基づく改善策の実施。
- 令和2年4月 ～男性が行っている業務で女性に転用できる業務への職域拡大。
- 令和2年6月 ～ 免許取得制度の促進(大型自動車免許・リフト免許 小型移動式クレーン免許 等)
- 令和2年6月 ～ 女性が就業しやすい環境の整備、(女子更衣室・女子トイレ等)

目標2:女性社員の目標となる女性管理職を育成する。

<取組内容>

- 平成31年4月～ 女性管理職を育成する方針と目標の設定。
- 平成31年4月～ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励。
- 令和元年11月～ 女性従業員間のネットワークづくり(女性会議の推進)
- 令和2年 6月～ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成。
- 令和3年 6月～ メンター制度の導入。(先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度)
- 令和3年 6月～ 管理職育成キャリア研修の導入。