

岩谷産業株式会社 行動計画

岩谷産業(株)では、多様な社員の能力や感性を最大限引き出すダイバーシティ経営を行うことにより、常に「世の中の必要」に応え続けることが出来ると考えています。そのため、更なるダイバーシティ推進の一つとして、次の通り行動計画を策定致します。また、全社的な働き方改革を推し進め、より柔軟に働ける環境を整備することで、男女を問わず、全ての社員が活躍できる職場環境の整備や風土醸成を行います。

(本行動計画は女性活躍推進法に基づく第3期行動計画及び、次世代育成支援対策推進法に基づく第6期行動計画の一体型です)

1. 計画期間

2021年4月1日から2024年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

■採用について

- ・新卒採用での女性の割合が低い。

■女性管理職について

- ・組織の意思決定を担う立場の女性数が少なく、多様な意見が十分に反映されていない。
- ・総合コースにおける女性の割合が低い。
- ・総合コースの女性社員の定着率が低く、管理職候補者数が少ない。

■子育て支援に資する環境整備について

- ・男性社員が当たり前で育児参画する風土が醸成されていない。(男性の育児休業取得率が低い)
- ・より柔軟に働くための制度が不足している。(在宅勤務、テレワークなど)
- ・年次有給休暇を積極的に取得する風土が十分に醸成されていない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1. 総合コース採用者における女性比率25%以上とする。(女性活躍推進)

<取組内容>

2021年4月～

- ・当社における女性のキャリアがより明確にイメージできるよう、メディアのコンテンツを拡充する。
- ・女性をターゲットとしたセミナーの開催数を増やす。

目標2. 総合コース女性社員の定着率を高め、次代の管理職育成に繋げる。(女性活躍推進)

<取組内容>

2021年4月～

- ・早期に管理職への意識を醸成するため、社外のリーダー研修等に派遣する。
- ・女性社員のライフステージ(結婚、出産、育児)の変化に対応してキャリア形成を考えられる制度の導入を検討する。
- ・管理職の働き方を見直し、ワークライフバランス充実を図ることで、キャリアアップに前向きな風土を醸成する。

目標3. 年次有給休暇(夏季休暇を含む)の取得率を60%以上とする。柔軟な働き方・休み方の環境整備を進めることにより、男性の育児参画を推進する。(女性活躍推進・次世代育成支援)

<取組内容>

2021年4月～

- ・年次有給休暇取得計画表を運用し、定期的な取得促進を行う。
- ・対象者に対し、配偶者出産休暇の取得促進を行う。
- ・配偶者出産休暇の取得可能期間を延長する。

以 上