

岩谷産業株式会社 一般事業主行動計画（第2期）

岩谷産業㈱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押し進め、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。

1. 計画期間

2024年4月1日から2026年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

■女性活躍推進について

- ・えるぼし認定における、管理職に占める女性の割合が産業平均値を下回っている。
- ・女性管理職の割合が少なく、多様な意見が生まれにくい。
- ・総合職（ラインコース／タスクコース／総合コース）における女性の割合が低い。

■子育てや介護等の支援に資する環境整備について

- ・休業制度利用者の増加に伴い、一時的な欠員による当該部署の社員の負担が増加傾向にある。
- ・子育てや介護を含めた生活（ライフ）の充実を推進する風土醸成が途上であり、各種制度の利用をためらう／利用したとしてもその取得日数が短い場合がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1. 総合コース新卒採用者における女性比率を25%以上とする。将来的に組織の意思決定を担うことができる女性総合職（ラインコース／タスクコース／総合コース）の割合を向上させる。（女性活躍推進）

<取組内容> 2024年4月～

- ① 女性総合職社員が登壇する座談会の開催回数を増やし、母集団を形成する
- ② 外部からの女性キャリア採用の促進
- ③ 女性管理職候補者を対象とした研修の実施

目標2. 仕事と家庭（主に育児・介護）の両立を促すための環境整備。
（女性活躍推進・次世代育成支援）

<取組内容> 2024年4月～

- ① 休業中の社員が在籍する部署をフォローする、サポート人材制度の導入
- ② 休業・休暇取得者と所属部署とのコミュニケーションの促進

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。
ワークライフマネジメントの意識の浸透を図り、風土を醸成する。
（女性活躍推進・次世代育成支援）

<取組内容> 2024年4月～

- ① 業務の効率性、生産性向上を促す環境づくりの推進
- ② D&I推進に関する定期的な情報発信やアンケートの実施及びフィードバック
- ③ 各々の職場で計画的に有給休暇を取得できる環境の整備、ノー残業デー及びテレワークの更なる活用など

以上