

「東横化学株式会社 女性活躍推進行動計画」

発行 2020年4月1日

東横化学株式会社

当社の女性労働者の職種は一般職に大きく偏っており、女性労働者が、総合職として活躍できる場を広げることが目標に女性総合職が働きやすい環境の整備や教育訓練・資格取得の奨励を積極的に進め、また、すべての労働者が職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2020年4月1日から2024年3月31日までの4年間

目標と取組内容・実施時期

[目標1] 総合職の女性割合を5%以上にする

<取組内容・実施時期>

1. 女性総合職を毎年2名以上採用する

- ① 2020年 4月～ 女性が総合職として活躍するための社内環境について課題分析を行う
- ② 2020年 10月～ 分析の結果に基づき、職場環境の整備、教育訓練や資格の内容等を再検証し、社内教育体制の見直しを行う
- ③ 2021年 4月～ 総合職採用の際に、見直し結果に基づく女性総合職向けの教育訓練の内容、資格制度等を積極的にPRする
 - 求人媒体(ナビシステム)にPR情報を掲載する。
 - 会社説明会の際に、PRを行う。

2. 女性社員の一般職から総合職への転換を促す

- ① 2020年 4月～ 総合職を希望する一般職社員の意識調査を行う
- ② 2020年 9月～ 調査の結果に基づき、条件整備のための課題分析を行う
- ③ 2021年 4月～ 総合職転換に向けた条件整備および社内規定、就業規則の見直し
- ④ 2021年 9月～ 一般職から総合職への転換希望者を募る。
 - 希望者への総合職転換条件の説明
 - 総合職転換のためのスキルアップ研修の計画

[目標 2] 社員一人当たりの月平均残業時間を 30 時間以内にする

< 取組内容・実施時期 >

- ① 2020 年 8 月～ 過去 3 年間の部署毎の月平均残業時間を調査する。
また、全社員を対象に長時間労働削減、業務効率化に関するアンケート調査を実施する
- ② 2020 年 10 月～ ①および②の結果を分析し、優れた提案については、全社員が閲覧できる電子掲示板に公開するとともに、経営会議の議題とする
- ③ 2021 年 4 月～ 部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、社内イントラネットでいつでも確認できるようにする。また、各部門において部門長から残業時間削減のための取組を示す。
- ④ 2021 年 10 月～ 長時間労働の部門間での偏りをなくすため、より柔軟な人員の適正配置が出来るよう、社内制度の見直しを検討する
- ⑤ 2022 年 4 月～ 見直し結果を踏まえた、制度実施を目指す

以上