

# 酒井工業株式会社 行動計画

社員全員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り女性が働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

**1. 計画期間** 令和5年 4月 1日～令和8年 3月 31日までの 3年間

## 2. 課題

1. 女性技術者の採用・定着を目指す
2. 会社の将来を担う若手社員の採用・育成
3. ワークライフバランスの充実を実現

(働き方・休み方の改善)

<女性の活躍の状況>

令和4年に採用した労働者に占める女性労働者の割合：事務職 0名(0%) 技術職 2名(100%)

## 3. 目標と取組内容

目標1：年間新規正社員の採用者全体に占める女性の割合を4割以上にする。

【取組内容と実施時期】

- 令和5年 4月～ 先輩社員との懇談会を含む女性を対象とした会社見学会の実施
- 令和5年 9月～ 女性求職者向けの合同企業説明会への参加など、中途採用についても積極的に行う
- 令和5年10月～ 女子学生からの応募を増やすため、女子学生向けの採用ホームページを作成する
- 令和6年 3月～ 女子学生からの応募を増やすため、女子大や文系の大学に求人挨拶に訪問しパイプを作る

目標2：女性の技術職採用人数を1人以上増加させる。

【取組内容と実施時期】

- 令和5年 4月～ 先輩社員との懇談会を含む女性を対象とした会社見学会の実施
- 令和5年 9月～ 女性求職者向けの合同企業説明会への参加など、中途採用についても積極的に行う
- 令和5年10月～ 女子学生からの応募を増やすため、女子学生向けの採用ホームページを作成する
- 令和6年 3月～ 女子学生からの応募を増やすため、女子大や文系の大学に求人挨拶に訪問しパイプを作る

目標3：女性の平均勤続年数の伸び率を、前年に比べて男性の伸び率よりも1ポイント以上アップさせる。

(対前年女性平均勤続年数伸び率/対前年男性平均勤続年数伸び率 $\geq 1$ )

【取組内容と実施時期】

- 令和5年10月～ 女性社員へ労働環境・ハラスメント・リスクリングに関するアンケート調査
- 令和5年11月～ アンケート結果を元に労働環境改善・リスクリング取組分野の検討
- 令和5年12月～ 改善計画の策定
- 令和6年 1月～ 改善計画の実施
- 令和6年 4月～ 継続勤務比の実績調査

目標4：令和7年度までに、女性における1つ上位の階級へ昇格した労働者数を1人以上増やす。

【取組内容と実施時期】

- 令和5年 4月～ 産休・育休の社内の制度について再周知し、働き続けられる環境であることを理解してもらう。
- 令和5年10月～ 女性社員へ労働環境・ハラスメント・リスクリングに関するアンケート調査
- 令和5年11月～ アンケート結果を元に労働環境改善・リスクリング取組分野の検討
- 令和6年 1月～ 改善計画の実施

目標5：社員のワークライフバランスを確保するための会社の休日を見直す。

【取組内容と実施時期】

- 令和5年 4月～ 年間休日を120日以上にする。
- 令和5年 4月～ 産休・育休の社内の制度について再周知し、働き続けられる環境であることを理解してもらう。
- 令和5年 4月～ 年次有給の取得状況を管理し、適正に取得する。