

小糸九州株式会社行動計画

小糸九州(株)は、個人の国籍や性別などに関わりなく、従業員の人格、多様性、個性を尊重すると共に、各人が能力を発揮できる取組みを推進しています。

従業員が働きやすい環境を整備することによって、その能力を十分に発揮できる様にする為、「活躍支援」、「働き続ける支援」の2本柱から下記取組みを実施して参ります。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- (1) 女性管理職が少ない
- (2) ワークライフバランスの観点から、毎月の残業時間の更なる抑制を図る

3. 目 標

- ① 女性を係長・主任級へ登用する（※2025年4月までに3名以上昇進）
- ② 年次有給休暇取得日数を一人当たり平均年間11日以上取得を目指す

4. 取組み内容・実施時期

-1. 活躍支援

- 〈取組み1〉 女性管理職育成を目的としたキャリア研修を検討
- ・女性社員の管理職育成キャリア研修を検討 (2021年10月～)
 - ・女性を部下に持つ管理職への研修を検討 (2022年2月～)
- 〈取組み2〉 女性社員が少ない部署等に女性を積極的に配置 (2021年4月～)
- ・男女の配置で偏りがある部署の洗い出し (2021年4月～)
 - ・配属可能な課を決定、必要な研修を実施 (2022年4月～)
 - ・配属後、定期的にフォローアップ・ヒアリングを実施 (2022年6月～)

-2. 働き続ける支援

- 〈取組み3〉 仕事と育児等の両立を推進する制度の見直し
- ・育児休業制度の制度の周知及び啓発の実施 (2021年4月～)
 - ・育児休業者に復帰前後の面談を実施 (2021年4月～)
 - ・育児休業者の職場復帰支援を充実 (2021年4月～)
 - ・積立保存年次有給休暇制度の導入 (2021年4月～)
- 〈取組み4〉 働きやすい環境の整備
- ・年次有給休暇の取得推進 (2021年4月～)
 - ・関係部署協業による長時間残業部署への重点対策 (2021年5月～)

以上