興和株式会社　行動計画

2025 年4月1日

私たち興和グループは、行動憲章に基づいて人権尊重を常に意識し、従業員が成長し人間らしく働ける組織を築くとともに、女性が生き生きと活躍できる職場づくりに取り組んでいます。男女問わず、全ての従業員が活躍でき、長く勤められる職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定いたします。

1.　計画期間　2025 年4月1日～2028 年3月31日までの3年間

2.　課題

① 女性の管理職割合について

・3 年前と比較し、女性の管理職割合は 0.5%向上している

・直近の2024 年入社の新入社員において、総合職のうち女性社員は45%以上を占めている

→しかし、管理職の女性比率では産業平均 6.8%を割る、3.0%（2025 年 2 月）である

② 男女の平均勤続年数について

・正社員の女性労働者の平均勤続年数は 14.2 年と、産業別の平均値 10.2 年を上回っている

→しかし、雇用管理区分ごとでは、総合職の女性において 7.8 年と平均よりも短い

3.　目標と取り組み内容・実施時期

目標①：多様な個人が最大限に力を発揮できる環境の整備を行い、管理者に占める女性労働者の割合が5%以上となることを目指す（課題①に対応した数値目標）

目標②：女性社員が働きがいを持って、継続してキャリア形成できる組織風土を醸成し、特に女性総合職の平均勤続年数が8．8 年以上となることを目指す（課題②に対応した数値目標）

＜3 年後に目指す姿＞

女性（ひいては全従業員）が仕事/プライベートをより充実させ、生き生きと働ける企業

＜2025 年4月からの取組内容＞

Ⅰ.　<u>女性特有の健康課題に対する取り組み</u>

・「女性の健康」をテーマにした研修を実施し、健康課題への理解を深める

・「女性の健康」に関わる項目を含むアンケート調査を行う

・従業員の声に応じた健康課題に対しての、具体的な施策の検討を行う

Ⅱ．　<u>女性のエンゲージメントとキャリア向上</u>

・プロジェクトの活動内容や活躍している女性従業員紹介インタビュー等、社内広報活動を行う

・両立支援ガイドブックのリニューアルやセミナーの開催等により、キャリア形成についての意識醸成を図る

・従業員の繋がりを生み、ロールモデルに出会う機会の創出として、ランチ懇話会を継続開催する

・育児・介護における支援の拡充を行う

Ⅲ.　その他活動

・えるぼし認定継続のための取り組みを行う

・定点調査として、組合と共同でアンケート調査を継続的に実施する

・新たに、女性管理職層へもアンケート調査を行う