

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、全ての社員が活躍でき、長く務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 2022年4月1日～2025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1.5%以上向上している
- ・直近の2021年入社の新入社員において、総合職のうち女性社員は40%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7.0%を割る、2.5%(2022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14.3年と、産業別の平均値10.1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7.2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)

<2022年4月からの取組内容>

I. 多様性を生かして活躍できる環境づくり

- ・多様な人材・働き方を認め合うために、「多様性(ダイバーシティ)の理解」に関わる研修を、e-Learning等を活用しながら全社員向けに展開することで、女性が働きやすい環境を醸成する

II. 女性管理職の働き方の周知・理解

- ・ロールモデルとなる女性管理職の働き方を伝えるコンテンツを企画し、採用ホームページ等を通じて社内外に周知することで、採用の段階から全社員に向けて女性のキャリアについて考える機会を創出する

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8.2年以上となることを目指す(課題②に対応した数値目標)

<2022年4月からの取組内容>

I. 女性のキャリア自律を支援するための情報を収集する

- ・女性の働き方に関するニーズの収集・課題の把握・事業部を超えたネットワーク構築のため、労働組合と連携しながらアンケートやオンラインミーティングを開催する

II. キャリア自律を支援する機会を提供する(男女共に)

- ・自身のキャリアについて考える機会を提供する(階層別研修による教育の実施)
- ・キャリア支援制度の導入により、キャリアについて検討する機会を提供する

III. 組合と協働して女性活躍推進プロジェクトを企画・推進する

- ・次世代につないでいく意識の醸成と、より長く、より働きやすい環境の実現を目指した活動を労使協働して、プロジェクトとして実施する