

株式会社ヒロハマ

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4 年 4 月 1 日 ~ 令和 9 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- ①女性社員の役職者への登用が進んでいない
- ②有給休暇の取得状況に社員間での不均衡があり、会社の義務である年間5日間の取得が困難な部署がある。

3. 目標

- ・女性役職者比率(令和3年3月31日現在17.9%)を計画期間を通じて25%とする。
- ・全社員の有給休暇の取得日数を年間5日超とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1: 女性役職者の登用を積極的に進めていく。

- 令和 5 年 2 月 ~ 毎年2月の自己申告面接制度を用いて、女性社員のキャリアアップの支援を図る。
- 令和 5 年 2 月 ~ 毎年2月を目途に管理職からの推薦等を受けることにより、役職者への登用を進めたい女性社員候補者を選任する。
- 令和 5 年 3 月 ~ 役職者として登用する女性社員との面談(内示)を実施。
- 令和 5 年 4 月 ~ 役職者として登用する女性社員に対して辞令の交付を行う。
- 令和 6 年 2 月 ~ 以後継続的に管理職からの推薦等を受けた上で女性社員の役職者への積極的な登用を進めていく。

取組2: 労使協定による計画的付与を実施し全社員の「5日」の取得を確実なものとした上で、更にプラスアルファの有給休暇取得を目指す。

- 令和 4 年 11 月 ~ 5日間の計画的有給の実現に向けた労使協定案を策定し、組合側からの意見聴取を行う。合意形成ができた場合には協定とし運用を開始する。労使協定案がまとまらなかった場合には、計画期間中の実現に向けて継続審議とする。
- 令和 4 年 12 月 ~ (労使協定案がまとまった場合)労使協定の内容を年間カレンダーへ反映し全社へ周知させる。
- 令和 5 年 1 月 ~ (労使協定案がまとまった場合)労使協定に基づく有給休暇の計画的付与を1年を通じて実施。
- 令和 5 年 11 月 ~ 計画期間を通じて有給休暇の計画的付与のための労使協定の締結を実施。労使間の合意形成が整わなかった場合には以降も継続審議とする。