

# 株式会社日東コーン・アルム

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに全社員が活躍できる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 2022年4月1日 ～ 2025年3月31日

2. 当社課題

- ・当社は女性社員が活躍しているが、その正社員の女性社員比率に比べて女性の管理職比率低い状況である。
- ・産前産後休暇、育児休暇、時短勤務などの活用は進んでいるが、より仕事と家庭の両立を実現しやすい環境整備を進め、管理職を目指す女性社員を増やす必要がある。
- ・管理職および管理職候補社員への社内研修や社員本人の主体性を尊重したジョブローテーションの整備を進める必要がある。

3. 目標

目標：管理職（課長級以上）に占める女性社員の割合を20%以上にする。

4. 取組内容・実施時期

取組内容・1：時間単位での有給休暇取得制度の導入を行う。

### <実施時期・取組内容>

- 2022年4月～ 全社員が有給休暇を取得できるよう、経営会議・全体会議にて有給休暇取得に関する考え方を共有する。4月～8月を有給取得奨励月間とする。
- 2022年6月～ 時間単位での有給休暇取得制度の導入に向け、当社の業務スタイルに合った導入方法を代表社員とともに検討する。
- 2022年8月～ 社内勤怠システムの修正対応
- 2022年11月～ 時間単位での有給休暇取得制度の社内共有 就業規則・規程、法令手続きの実施
- 2023年1月～ 時間単位での有給取得制度の運用開始。制度の社内定着推進と活用状況の確認

取組内容・2： 管理職および管理職候補社員を対象とした社内研修の整備と、  
本人の意思表示も踏まえた部署異動による社員育成および活性化

### <実施時期・取組内容>

- 2022年4月～ 各部署において必要となる業務スキル・知識の明確化
- 2022年7月～ 社内研修計画の策定
- 2022年8月～ 社内研修の運用開始と社員自身の異動希望等を総務人事に直接申告できる申請書「自己申告書」の整備の為、書式フォーマットを代表社員と検討する
- 2022年10月～ 「自己申告書」の運用実施と社員との個別面談の実施
- 2023年4月～ 社員の配置転換の実施