

# 特種東海製紙株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

2021 年 4 月 1 日

(2024 年 4 月 1 日改定)

当社はダイバーシティ推進のための重要課題として女性活躍推進を位置づけ、女性が活躍できる社風と雇用環境を構築するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間:2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日

## 2. 当社の課題

女性活躍推進の必要性についての理解は進みつつあるが、具体的な変化に結びついていない。

課題1: 管理職および管理職候補者層における女性比率が低い。

課題2: 女性の職域が狭く、活躍の場が限定されている。

課題3: 仕事と家庭(育児・介護)との両立支援施策が、活躍推進と連携できていない。

## 3. 目標および取組内容

目標1: 女性のキャリア形成を支援する。

管理職および管理職候補者層における女性比率のアップを図る。

期間中に10%を達成する。(2020年度実績7.4%)

目標2: 女性の職域を拡大する。

女性のいない職場へ新たに女性を配属する。

目標3: 仕事と家庭(育児・介護)との両立支援のための、柔軟な働き方に資する制度の利用実績向上を図る。

育児休業取得後の女性社員、および配偶者出産後の男性社員の仕事と家庭との両立支援制度利用率 60%を達成する。(2022年度実績53.3%)

※対象制度

女性: 育休終了後の時短勤務実施者、

育児目的の保存休暇使用者(子の看護休暇含む)、

育児目的の在宅勤務実施者

男性: 配偶者出産年度の時短勤務実施者、

育児目的の保存休暇使用者(子の看護休暇含む)、

育児目的の在宅勤務実施者

<取組内容> 目標1・2

- ① アンコンシャスバイアス研修を段階的(各階層ごと)に実施する。<2021 年 4 月から>
- ② キャリアプラン面談制度を効果的に運用し、キャリア意識を高めるとともに、社員の事情に応じた多様な働き方をサポートする。
  - ー1 育児・介護休業取得の前後にキャリアプラン面談を実施する。
    - <2021 年 4 月から>
- ③ 人事制度上のキャリアコースを通達などで明示し、目指すキャリアや役割を周囲に知らせることで、仕事の適切な付与や自覚を促す。
  - <2021 年 4 月から 段階的に開示>
- ④ これまで女性が配置されていない職場、職種について課題の抽出を行い、配置の実現を目指す。<2021 年 4 月から>
- ⑤ キャリア形成支援のための階層別研修を充実させる。<2021 年 4 月から>

目標 3

- ⑥ 仕事と家庭(育児・介護)との両立支援制度を、社員に周知する。
  - <2021 年 4 月から>
  - ー1 管理職に両立支援制度を周知し、制度取得への理解を促す。
  - ー2 育児休業取得者や配偶者が出産した社員、家族の介護をする社員に対し、両立支援制度(時短勤務制度、保存休暇、在宅勤務制度など)について周知する。
- ⑦ 更なる両立支援策の検討をする。(育児や介護を目的とした在宅勤務など)