

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

オイレス工業は、女性活躍を推進し、だれもが生き生きと働ける環境の整備を進めるために、以下のように行動計画を策定します。

## 計画期間

2020年4月1日から2024年3月31日まで

## 現在の課題

- (1) 女性が配属されている部署が男性と比較し限定されている
- (2) 管理職に占める女性比率が低い

## 目標

有資格者の女性比率を現在の1.5倍以上に伸ばすこと

## 取り組み内容

### 取組1：女性社員が活躍できる職場を増やす

- 2020.07～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出し
- 2020.10～ 女性が少ない部署に女性を配置する上での課題分析
- 2021.04～ 対象職場と協力し課題を解決
- 2022.07～ 実際に配置を実施
- 2023.01～ 配属された女性社員のフォロー

### 取組2：これまで教育機会の少なかった女性社員を対象としたキャリア形成支援を行う

- 2020.10～ 女性社員に対する研修ニーズの把握
- 2021.01～ 研修プログラムの検討
- 2021.06～ 管理職への啓蒙活動強化
- 2021.08～ 従業員へのダイバーシティ推進啓蒙
- 2021.10～ キャリア研修の実施

# 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

オイレス工業は、従業員が仕事と子育てを両立し、その能力を十分に発揮できるようにするために、以下のように行動計画を策定します。

## 計画期間

2018年2月1日から2023年1月31日まで

## 現在の課題

女性の育児休業取得率は100%であるが男性の取得率は低い

## 目標

男性社員の育児休業取得率を10%以上にすること

## 取り組み内容

### 取組1：育児休業に対する社員の意識を調査

2020.06～ 育児休業取得対象の全社員にアンケートの実施

2020.10～ 男性の育児休業取得対象者へヒアリングの実施

### 取組2：育児休業制度やそれにまつわる情報の提供

2020.12～ 育児休業制度案内書の作成・周知

2021.01～ 社内イントラネットや社内報での情報提供

### 取組3：誰もが長期休業・長期休暇を取得しやすい環境を整備する

2021.04～ 現状の課題洗い出し

2022.04～ 業務のやり方を見直し、長期休業・長期休暇を取得しても仕事に支障がでない体制を作る