

## 和興産業株式会社 行動計画（女性活躍推進法）

女性が管理職として活躍できるよう雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和6年4月1日～令和10年3月31日

### 2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

### 3. 目標

①管理職（課長級以上）に占める女性割合を10%以上にする。

②男性に対する女性平均勤続年数割合を70%以上にする

### 4. 取組内容と実施時期

#### 取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 令和7年 10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっているか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 令和8年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 令和9年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

#### 取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 令和7年 6月～ 研修プログラムの検討。
- 令和7年 10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 令和8年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 令和8年 7月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。
- 令和8年 7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

#### 取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 令和7年 5月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 令和7年 8月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 令和8年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 令和9年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

#### 取組4：働き方改革に向けた取組みを実施する。

- 令和9年 4月～ 計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

**取組 5：男女ともに長期的な活躍が実現できる仕組みづくりを作成する。**

- 令和 7 年 4 月～ 時差出勤等の柔軟なワークスタイルの導入。
- 令和 8 年 4 月～ 男性社員の育児休業を取得率の促進活動の実施
- 令和 9 年 4 月～ 介護両立支援策の導入（相談窓口の設置、情報提供）。