

互応化学工業株式会社行動計画（女性活躍推進法）

互応化学工業株式会社は、成長し続ける企業であるために、性別にとらわれず、社員一人ひとりが活躍できるように行動計画を策定し、実施して参ります。

1. 計画期間2021年2月1日～2025年4月30日までの4年3ヵ月間

2. 当社の課題

- (1) 職場で マネジメントの役割を担う 女性が少ない。
- (2) 総合職・専門職（除く製造業務従事者）において女性が少ない。
- (3) 一般職のキャリア形成や成長を促す制度が不十分である。

＜女性の活躍の状況（2021年1月31日）現在＞

総合職・専門職（除く製造業務従事者）に占める女性の割合17.00% 女性管理職6.38%

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性の割合を10%にする。

2021年2月～ 経営層と女性管理職候補者の上司で育成計画を策定し、実施する。

2021年2月～ 次期管理職候補である女性係長に、マネジメントスキル研修を実施する。

2021年2月～ 新たに管理職に登用した女性に適切な支援を行う。

目標2：総合職・専門職（除く製造業務従事者）に於ける女性の割合を25%にする。

2021年2月～ 管理職に育児休業等の制度を定期的に発信する。

2021年2月～ 女性従業員が抱く妊娠・出産・育児・介護、キャリアなどへの疑問・不安を相談できる体制を構築し、解決や改善を図り、安心して能力を発揮しながら働き続けることができる職場環境の整備を行い、女性に対する支援を行う。

2021年3月～ 女性の応募を増やすため、女性の活躍シーンを広くアピールする会社案内を作成し、ホームページ等で発信する。

2021年9月～ 研究職だけでなく、事務職等においても専門性をもった女性の採用活動を行う。

目標3：一般職の女性から、総合職へのコース転換者を3名増加させる。

2021年2月～ 社内外で活躍する女性のキャリアを学ぶ機会を提供する。

2023年4月～ 一般職をまとめる役割を担うポジションを創設する。

2023年4月～ 総合職へのコース転換制度を創設する。

2023年4月～ 一般職から総合職への転換基準を明確にする。

☆＜両立支援に向けた取組＞

失効有給休暇を最大20日まで積み立て、長期療養・育児目的、子の看護、家族の介護等に使用できる制度の創設する。

☆＜働き方改革に向けた取組＞

所定休日の増加と計画的有給休暇の継続と各人の有給取得率50%を目指す。

以 上