

女性活躍推進法に関する情報公開

1. 女性の活躍に関する弊社の状況（2022年 2月更新）

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合（期間：2021年1月から2021年12月）

○営業職	28.6%
○技術職	0.0%

(2) 労働者に占める女性労働者の割合（2022年2月現在）

○全社員	13.4%
・ 営業職	7.0%
・ 技術職	3.5%
・ 間接員	38.1%
・ 出向社員	0.0%
・ 嘱託社員	3.3%
・ パート社員	0.0%
・ 契約社員	100.0%
・ 派遣社員	100.0%

(3) 管理職・係長級に占める女性労働者の割合（2022年2月現在）

○管理職	0.0%
○係長級	0.0%

2. 女性活躍推進に関する行動計画

女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行なうため、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. 当社の課題
- (1) 労働者に占める女性労働者の比率が低い。
 - (2) 営業職における女子の採用比率は徐々に向上しているものの50%に満たない。
 - (3) 女性管理職、管理職の候補者層（課長代理・係長）もないため、女性管理職の増員が計画通り進まない。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：営業職採用者の女性割合を毎年50%以上にする。

目標2：営業職において労働者に占める女子の割合10%を目指す。

取り組み1 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報

- ・同期入社者のコミュニケーションの醸成と社会人の基礎教育を中心とした1ヶ月間の新入社員研修、全新入社員に対して、職場での面倒見を行うブラザーの任命制度等 女性の職場定着・育成に重点を置いて取り組んでいることを、採用パンフレットやDVD、プレゼンテーションで積極的に伝えていく。
- ・女性社員が女性新入社員のメンターとなり、定期的な懇親会を開催する。
半期に1回の開催を原則とする。

取り組み2 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒヤリング

- ・役員による全社員面談等の機会を捉え、管理者の理解と意識を高める。

取り組み3 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介

- ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング
- 女性管理職と女性労働者との意見交換・懇談の機会を設定する。

取り組み4 退職した女性従業員で当社再就職希望者の支援

以上