

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

2022年1月26日

旭電気株式会社

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、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 ～ 2027年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- 当社の4割は女性社員であるが、その比率に比べて女性の役職者が少ない。
- 役職者の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、役職者を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

目標1 : 役職者に占める女性割合を2027年3月末までに30%以上にする

【実施時期・取組内容】

- 2022年4月～ 教育計画にキャリアアップを目的とした女性向けプログラムを追加する。
- 2023年4月～ 役職者を対象に公正な人事評価に関する研修を実施する。
- 2024年4月～ 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ないか精査し、必要に応じて評価基準を見直す。
- 2025年4月～ 新しい評価基準について試行開始する。
- 2026年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。

(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

目標2 : 役職者1人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする

【実施時期・取組内容】

- 2022年4月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。
- 2022年9月～ 役職者を対象とした時間外労働の原因分析を実施。
- 2023年4月～ 分析結果をもとに、業務効率化の施策を検討、実施。
- 2025年4月～ 業務効率化及び残業時間削減の取組み事例を収集し、他部署への展開。役職者意識改革のための研修を実施。

※年4回現状把握を行い、管理職への研修、社員への周知を実施。