

株式会社トセキ関東 行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、社員が仕事と子育てとを両立させることができ、かつ働きやすい環境でその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2018年1月1日～2021年12月31日

2. 当社の課題

- ①女性社員の職域が狭く、社内の意思決定等に女性の視点が抜けてしまう。
- ②時間外労働削減や休暇取得等への意識が低く、ワークライフバランスが保たれにくい。

3. 目標

目標1：部長級以上の女性管理職を、2017年現在の0名から1名に増加させる。

<取組内容>

- 2018年1月～ 幅広い知識を持った管理職を育成するため、定期的な人事異動を実施する。
- 2018年1月～ 管理職候補者に対し、役員や人事担当幹部による個別面談を実施する。
- 2018年1月～ 管理職（候補者含む）を対象とした研修を実施する。

目標2：営業職及び技術職の女性社員を、2017年現在の2名から4名へ倍増させる。

<取組内容>

- 2018年1月～ 弊社営業職及び技術職に求められる能力に近い分野の教育（農学・工学等）を行っている大学・専門学校等と産学連携行事を行い、女子学生への認知度を高める。
- 2018年4月～ 営業職及び技術職が着用する制服（ツナギ）が比較的男性向けデザインのものであるため女性が着用しやすい制服を導入する。

目標3：有給休暇取得日数（年平均）を、2017年現在の約4日から8日以上へ倍増させる。

<取組内容>

- 2018年1月～ 過去の取得状況を分析し、取得日数が少ない事業所について原因を特定する。
- 2018年4月～ 幹部対象の会議時等に、取得推進に向けた講話を実施する。

目標4：時間外労働時間数（月平均）を、2017年現在の7hから5h以下へ削減する。

<取組内容>

- 2018年1月～ 過去の時間外労働の状況を分析し、時間数が多い事業所について原因を特定する。
- 2018年4月～ 幹部対象の会議時等に、時間外労働削減に向けた講話を実施する。

株式会社トセキ関東甲信越 行動計画の取組み状況

2020年8月更新

目標1：部長級以上の女性管理職を、2017年現在の0名から1名に増加させる。

<実績>

- 2018年12月現在 0名
 - 2019年12月現在 0名
- 未達成。引き続き人材育成に努めます。

目標2：営業職及び技術職の女性社員を、2017年現在の2名から4名へ倍増させる。

<実績>

- 2018年12月現在 3名
 - 2019年12月現在 7名
- 達成。今後も女性の活躍の幅を広げられるよう取り組んでまいります。

目標3：有給休暇取得日数（年平均）を、2017年現在の約4日から8日以上へ倍増させる。

<実績>

- 2018年 約5日
 - 2019年 約6日（2019年4月より義務化された年5日の時季指定分は除く）
- 未達成。引き続き休みを取りやすい環境作りに取り組んでまいります。

目標4：時間外労働時間数（月平均）を、2017年現在の7hから5h以下へ削減する。

<実績>

- 2018年 約7h
 - 2019年 約6h
- 未達成。徐々に削減が進んでおりますので、引き続き取り組んでまいります。