2026.3.9

女性活躍推進のための行動計画

女性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

令和８年４月１日　～　令和１３年３月３１日の５年間

２．当社の課題

・5 年前に新卒採用者全体に占める女性比率を 30%以上にするという目標を掲げて活動した結果、営業・研究・品質保証職はほぼ達成できているが、生産職の女性採用が殆ど出来ていないため、全体の達成率が未達の状態が続いている。社員全体に占める女性社員の割合がまだまだ低いので母数を増やす必要がある。

・全社的に 40～50 代が多く、介護リスクが最も高い層であり、代替要員や個人に依存した業務が多く、仕事との両立負荷が高まりやすい。

３．目　標

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

正規雇用としての採用者全体に占める女性比率を 25%以上にする。

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

有給休暇取得率の 5 年平均を 72%以上にする。

４．取り組み内容と実施時期

令和８年４月～

①　理系女子学生の採用母集団形成

理系の女子学生の応募者を増やすための施策を今後も継続していく

従来、女性を配属していなかった生産職への配属の可能性、受入れ体制などの解決策について更に検討する

②　女性が働きやすい職場環境づくり

軽量工具の導入・作業工程の見直し（体力要件の低減）、休憩室・トイレの整備など

（D&I:生産本部の女性社員へのヒアリング、女性社員選抜型リーダーシップ研修、キャリア開発研修の実施）

③　育児・介護とキャリア形成の両立を支援するマネジメントの浸透

両立支援のための情報提供の充実

④　有給休暇の計画的付与と取得しやすい環境づくり

チームで有給取得予定を共有、子の急病・介護などでも「気兼ねなく休める」体制をつくる

以上