

女性活躍推進法 および 次世代育成支援対策推進法に基づく JFE商事エレクトロニクス株式会社行動計画

男女問わず社員がその能力を発揮し、働きがいをもって業務に従事できるよう、多様化するワークライフバランスに対応した働きやすい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。また、対策については年度毎に見直し・策定を行う。

1. 計画期間 2021年10月1日～2026年3月31日までの4年半

2. 内容

目標1： 年次有給休暇の取得促進（2025年度 取得率70%の達成）

<対策>

- 2021年10月～ 年次有給休暇取得の実績データの整理・分析
- 2021年10月～ 年次有給休暇取得促進に向けた活動
 - ・低取得者に向け、職制を通じた個別指導
 - ・社内イントラ等による啓蒙活動
(有給休暇取得奨励日、冬期・夏期の連続取得等)
- 2022年4月～ 2021年度の集計、整理・分析。啓蒙活動継続

目標2： 所定外労働時間削減に向けた取り組み（毎年：前年度比▲2%）

<対策>

- 2021年10月～ 業務見直しの継続、業務バランスの是正、システム化の検討
- 2022年4月～ 在宅勤務時でも取得可能なログ管理システムを導入、より正確な労働時間把握開始
- 2022年4月～ フレックス制度の積極使用についての啓蒙活動

目標3： 子育て・介護を行う社員の職場生活と家庭生活との両立を支援
(男性社員の育児休暇取得：2025年度 対象者の30%以上)

<対策>

- 2021年10月～ 社員の産前産後／育児休暇取得に際して、下記を実施
 - ・人事担当者による面談実施、制度の丁寧な説明、情報の提供
 - ・休暇中の会社情報、広報誌等の送付
 - ・復帰後勤務に向けての各種相談（業務内容・時短等）
- 2022年4月～ 両立支援制度の社内イントラによる啓蒙活動や個別指導による利用促進
 - ・男性社員の育児休暇取得
 - ・積立休暇制度利用による介護休暇取得

目標 4 : ワークライフバランスの向上に資する新たな制度の導入・啓蒙
(新しい勤務スタイルを制度化し、有効活用する)

<対策>

- 2021年10月～ 在宅勤務制度の検討
- 2022年4月～ 在宅勤務制度の規定化
- 2022年4月～ 各種休暇制度・フレックス制度についての啓蒙活動

目標 5 : 女性社員の活躍に資する人事制度の見直し・啓蒙
(女性社員の意識改革・職務拡大への制度を新設・活用する)

<対策>

- 2021年10月～ 上級一般職制度の検討
- 2022年4月～ 上級一般職制度の規定化
- 2022年4月～ 総合職転換制度の活用推進

目標 6 : 総合職採用における女性採用数の増加推進 (2025年度までに、総合職採用における女性採用数を全体の30%以上とする)

<対策>

- 2022年4月～ 女性社員による説明会など女子学生に対する採用活動を継続
- 2022年4月～ リクルーターに女性社員を積極登用する

目標 7 : 女性管理職比率アップ (2025年度までに、女性管理職比率を8.5%以上とする)

<対策>

- 2021年10月～ 女性のキャリア形成・意識向上を目的とした研修制度の見直し
- 2022年4月～ 計画的な管理職登用を推進
- 2022年4月～ 社外の女性リーダーや総合職とのネットワーク構築の場を設定