

女性活躍推進法に基づく行動計画（第2次）

伊藤忠建材株式会社

会社は女性活躍推進法を遵守し、女性がより活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、従業員の教育研修制度および職場環境のさらなる充実を図ることで、すべての従業員が自ら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

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2.当社の課題

2021年3月31日現在で女性の基幹職掌19名、地域基幹職掌1名、専門基幹職掌2名の22名が在籍しているが、その中で役職に就くことができる管理職層まで昇格している女性は6名に過ぎず、その他はまだその職層に達していない。（定期的に女性の基幹職掌を採用し始めたのが2005年度からであるため。）よって、以下の観点（方針）から目標設定を行っていく。

- (1)採用：継続的に管理職候補者を輩出するために、今後も定期的・継続的に女性の採用を行う。
- (2)教育：将来の育成を目的とした研修の性別に関わりない実施。
- (3)職場環境：仕事と家庭の両立を支援する職場環境を、今後も整備していく

3.目標と取組内容および実施時期

目標 1:女性社員の継続的な採用 採用した社員に占める女性の割合 40%以上

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて）。
- ②女性の定期的・継続的採用に向けたインターンシップ等イベントの実施（社内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを学生に持ってもらう）。

目標 2:将来の育成を目的とした研修の性別に関わりない公平な実施(従来通り継続)。
--

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①将来の育成を目的とした研修の実施。女性受講率30%以上
- ②産休、育休期間中にも利用できる自己啓発ツールの充実化を検討。

目標 3:働きやすい職場環境の整備 精勤休暇(年次有給休暇)・当年度付与分取得率 70%以上
--

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①時間外労働の削減（削減の意識付け。パソコンの時間外利用を制限するシステムを継続活用）。
- ②有給休暇の計画的付与を継続実施する（10月末までに9日を取得）。
- ③育児短時間勤務制度の弾力運用。
- ④テレワーク勤務の制度化（現状の非常時対応から、平常時の制度化へ）

4.女性の活躍に関する情報公表

- (1)男女の平均勤続勤務年数の差異（2021年3月現在）
男女の平均継続勤務年数の差異：77.28%
（男性の平均勤続年数：15.98年 女性の平均勤続年数：12.35年）
- (2)採用者数の男女区分（2020年度）
基幹系 女性2名、男性8名、計10名
事務系 女性9名、男性0名、計9名
- (3)1ヶ月あたりの平均・時間外労働時間数（2020年度）
19.47時間（労働者派遣除く）
※当社所定労働時間7時間15分間を超える時間外労働

以上