

女性の活躍を推進するための行動計画

豊通グループはダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進活動を行ってきており、企業としての競争優位性を高める経営戦略の一つと位置つけて、取組を強化しています。

当社では現在、女性の活躍する領域がまだ限定的となっており、今後、総合職に占める女性比率の増加を含めたさらなる女性の活躍を推進していくために、以下の取組を進めてまいります。

- 1) 女性が働きやすい職場環境づくり
- 2) 男女における公平な機会提供
- 3) 登用を含む女性活躍に関する実績数値面での成果出し

1. 計画期間 2016年4月1日～2019年3月31日

2. 課題 ①総合職の採用に占める女性比率の向上

②女性が働きやすい職場環境づくり

<実績データ>2016年4月1日時点もしくは2015年度の年間実績

項目	実績
①採用に占める女性比率	女性総合職 1名/年
②育児休業取得率	女性100%、男性0%
③月平均所定外労働時間	女性23.2時間、男性38.4時間
④有給休暇取得率	32%(女性48%、男性27%)

3. 目標 目標1 総合職の採用に占める女性人数を2名/年

目標2 所定外労働時間の10%削減

目標3 男女ともに有給休暇取得率40%以上

4. 取組み内容と実施時期

【目標1に対する取組み】

- ◆2016年4月～ ホームページなどを通じた新卒採用の女性向の採用情報発信強化
新卒の採用活動(説明会・採用インターンなど)において、女性学生との接点機会の拡大
- ◆2017年4月～ 求職者に対する積極的な広報(大学と連携した女性学生に対する働きかけなど)
女性社員と女性学生との交流機会の提供など
- ◆2018年4月～ 上記取組みの効果検証および改善策の検討・実施

【目標2に対する取組み】

- ◆2016年4月～ 所定外労働時間の多い部署および管理職への指導などの検討・実施
- ◆2017年4月～ 職場風土の改善策の検討・実施(定時退社の呼びかけなどの意識啓発など)
- ◆2018年4月～ 上記取組みの効果検証および改善策の検討・実施

【目標3に対する取組み】

- ◆2016年4月～ 有給休暇取得計画の仕組みと運用の効果検証、見直し検討
- ◆2017年4月～ ワークライフバランスに関する意識啓発(研修会などの実施など)
- ◆2018年4月～ 上記取組みの効果検証および改善策の検討・実施