

# 株式会社よんやく 行動計画

女性が就業継続し、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

2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

## 2. 当社の課題

- ①営業部門において女性割合が低い。
- ②育児休暇から復帰する女性（営業職）については、外勤により勤務時間が不規則になる傾向があり、元の職場や職務に復職することが難しい。
- ③採用時の女性割合は一定水準に達しており、平均勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い。

・採用時の女性割合	：	36.1%	（2018.4～2020.4：36人中13名）
・男女勤続年数の差	：	2.7年	（2021.3）
・女性管理職の割合	：	5.0%	
・営業部門女性割合	：	7.7%	（2021.3：168人中13名）

## 3. 目標と取組内容

**目標1 管理職層に占める女性割合を2026年3月末までに8%以上とする。**

《取組内容》

- 2021年04月～ 女性活躍を啓蒙するための管理職対象の研修を実施する。
- 2021年11月～ 女性社員の管理職候補のリストアップと育成プランを検討する。
- 2022年04月～ 管理職に準ずる役職である主任について女性主任を増加させるための検討をする。
- 2022年04月～ 女性のキャリアアップへの意識啓発を目的とした研修を実施する。

**目標2 営業社員に占める女性割合を増加させる。**

《取組内容》

- 2021年04月～ 育児休業取得後に営業職として復帰するための制度や環境整備を検討する。
- 2021年10月～ 女性社員の再雇用制度を検討する。
- 2022年04月～ 女性リクルーターによる採用活動実施にて女性社員の採用人数の増加に努める。

目標3 男性の育児休業取得率を20%以上、女性の育児休業取得率を90%以上とする。

《取組内容》

2021年04月～ 対象となる従業員に対して育児休業制度の案内を徹底する。

2021年10月～ 管理職層に育児休業制度の十分な説明を行い、職場の上司や同僚の制度理解を徹底し、従業員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努める。

以上