

株式会社伊予鉄グループ 行動計画

女性従業員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の通り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) 総合職における女性の採用が少なく、結果女性比率が低い

- ・過去5年間の総合職女性採用比率 29%
- ・全従業員数における総合職女性比率 5.8%

(2) 職場環境の整備：男性の育児休業・分娩休暇の取得率が低い

- ・過去5年間の男性育児休業取得 0%、分娩休暇取得 27%

→復帰しやすい職場環境の整備、ワークライフバランスの向上

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 採用に占める女性比率を35%以上に引き上げる

〈取組内容・時期〉

◇2021年4月～

- ・採用説明の場で女性採用、働きやすい職場づくりに力を入れていることをPR
(フレックスタイム制導入、子育て支援制度整備など)

◇2022年4月～

- ・応募者の男女比・選考段階で差がでていないか検証、改善

目標2 : 男女ともに育児休業の取得割合を70%以上とする

〈取組内容・時期〉

◇2021年4月～

- ・ライフステージに応じて仕事との両立ができるよう支援する制度の検討
- ・将来のキャリア形成に向けたキャリアアップ研修を実施
- ・配偶者が出産する従業員に制度をアナウンスし、育児休業の取得に努める
(必要に応じて上司と面談の実施)

◇2022年4月～

- ・休業を取得したことによる影響が出ていないか検証、改善
(人事評価制度、昇進制度など)

◇2023年4月～

- ・復職者を対象にヒアリング、フォローアップ