

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り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。

1 計画期間 : 2017年6月1日から 2022年5月31日までの5年間

2 内 容 :

目標 1 仕事へのやりがい

固定的な性別役割分担にとらわれることなく、ステップアップに必要な知識・経験・実績を明確にし、目標を持って仕事に取り組める環境をつくれます。

- ・階層別、職域別研修会を定期的に計画・実施する。
新しい職域やキャリア形成に必要な知識を身に付ける機会を設ける。
(平成29年6月～ スケジュールと実施案内を社内WEBにて掲示する)
- ・職種別に職務基準を整備する。
仕事に必要な知識・能力の拾い出しを行い職種別にまとめる
(平成29年度から着手。整備を進め期間中に基準書を完成させる)

目標 2 ライフワークバランスの推進

仕事と共に人生を豊かにするため、『自分の時間』『家族の時間』を持つことができるように次のことに取り組みます。

- ・期間雇用を含む全従業員の夏季／冬季休暇の取得推進
毎年6月／12月に計画を立て、全員取得を目指す。
取得率 前年比5%UPを目標とし、期間中に100%を達成する

株式会社米三 行動計画

女性が活躍できる労働環境づくりを進めると同時に、すべての従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きがいのある環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2022年1月1日から 2024年5月31日

2 当社の課題

在籍する従業員の男女比率では女性従業員が男性従業員の2倍以上であるなか、女性従業員が配属されている部署が男性と比較して限定されており、管理職に占める女性の割合も低い。

3 目標

営業部の女性を現状在籍者2名から3名に増加させる。

< 対策 >

令和4年1月～ 営業部の女性応募を増やすため、求職者に向けた積極的な広報を実施する

令和4年7月～ 営業部の女性の応募を増やすため、学校等と連携し、インターンシップ等の受入れを積極的に行う。

以上