

倉敷化工株式会社 行動計画（第4期）

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 基本方針

年齢・性別・国籍等を問わず、社員がより働きやすく、やりがいを持って、一層活躍できること

(1) 基本的な考え方

当社では、企業理念の一つとして「従業員に働く喜びをもたらす豊かな生活を提供します」と掲げ、トップの強い意志の下、さまざまな施策を通じたダイバーシティ経営を推進しており、労働組合との協議を重ねて、過去には両立支援やポジティブアクションに関する表彰、「くるみん」マークの認定などもいただいております。企業理念を実現していくためには、全員がそれぞれの持ち場・立場で、それぞれの個性を活かして活躍できる風土を醸成していくことが不可欠と考えます。

当社課題の一つとして、女性管理職割合の向上が挙げられますが、これに限ることなく、従来の性別や年齢などによる役割・行動意識を超えて、誰もが一層活躍できる環境の実現を目標にしております。

したがって、「年齢・性別・国籍等を問わず、社員がより働きやすく、やりがいを持って、一層活躍できること」を当社基本方針として、それぞれの個性を生かした活躍ができるよう、また、誰もが認めるエクセレントカンパニーになるべく、「労働環境の整備・改善」、「社員の成長・支援」を中心とした施策について、全社一丸となって取り組んでまいります。

(2) 目標

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

○管理職全体に占める女性管理職の割合の向上。

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

○有給休暇の取得向上。

2. 第4期計画

すべての社員が成長し、健康で安心して働ける職場環境をつくり、より効率的な業務の遂行および生産性の高い組織を目指して、次のとおり第4期計画を策定する。

(1) 計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日（2年）

(2) 数値目標：

①管理職に占める女性割合を、現状4.9%（5人、令和4年3月1日時点）から5.0%以上（6人以上）とする。また部長職へ1名以上の登用を行なう。

②有給休暇の取得向上

・2022年度…14.21日／人 ⇒ 2023年度…15日／人

(3) 第4期の取組内容

労働環境の整備・改善 | 社員の生産性を一層高め、ワーク・ライフ・バランス、QOLを向上させる。

■ ダイバーシティ推進活動

令和3年11月～

- ・ダイバーシティや当社基本方針の理解を推進するため、社長より従業員に対して「ダイバーシティ推進宣言」を発信し周知をはかる。

■ 育児介護休業法の改正

令和4年4月～

- ・育児介護休業法の改正に伴い、妊娠や出産を予定している社員へ社内制度の周知徹底をはかる。

■ 性的マイノリティへの対応

令和4年10月～

- ・規定の見直しや自治体との連携を行ない、性的マイノリティの方も、各種制度を同様に利用できるよう社内規定を確認・見直しを行なう。

■ 多様な勤務への対応

令和4年4月～

- ・フレックスタイム制、テレワークの充実

社員の成長・支援 | 一人ひとりがキャリアアップ意識を持ち、一層の成長を促すよう支援する。

■ 階層別教育の刷新

令和4年度～

- ・管理監督者層（係長、課長、部長等）に対する階層別研修を実施、マネジメント能力向上や各人のキャリアアップを支援する。

■ 企業風土改革

令和3年度～

- ・令和3年1月より実施している企業風土改革の活動を高める。

メッセージ配信

風土改革アンケート実施／まとめ／配信

以上