

株式会社イワクラ 行動計画



当社では、経営理念にもある「人間性を尊重し、活力ある職場と豊かな暮らしを実現」の行動指針に則り、男女共に全従業員が活躍できる雇用環境の整備を一層進め、その能力を十分に発揮できる様、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間

令和4年12月1日～令和7年11月30日(2022年12月1日～2025年11月30日)

2. 当社の課題

- * 技術職(作業職)への女性応募が少ない。
- * 女性に不向きな業務といった先入観等から、女性の採用・配属先が偏る傾向がある。
結果、配属先間での業務負荷バランスが上手くとれていない。
- * 女性従業員の管理職登用割合が低い。
- * 女性の能力発揮部署や業務等の開拓・創出が滞っている。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

女性労働者の活躍機会の創生とライフワークバランスを踏まえた職場環境づくりに取り組む。

目標 1

・各職場の女性労働者比率を15%以上とする。

＜実施時期・取り組み内容＞

令和4年12月～ 社内各部門・部署の就労環境確認、ニーズ等の確認と把握。

令和5年2月～ 採用方法によらず、女性労働者の応募拡大の為、社内各部門・部署と連携して取り組む。

令和5年4月～ 新卒採用に限らず、中途採用や派遣社員の社員化等含め、女性労働者の採用拡大を図る。

令和5年12月～ 採用状況の確認と把握、定着状況の確認とフォローアップ体制の強化を図る。
運営上、配転等の検討・実施を行う等して、女性労働者配置の偏りを軽減する様取り組む。

令和6年12月～ 従事・定着し易い就労環境の改善や整備、定着率の低い部門・部署へのフォロー強化。

目標 2

・従業員の残業時間を月平均20時間以内とする。

＜実施時期・取り組み内容＞

令和4年12月～ 長時間労働削減の方針について、経営トップからメッセージ発信を実施。(年度始め)
部門・部署ごとに業務見直しを実施、効率化を念頭に月単位で計画を立て実践していく。

令和5年12月～ 毎月開催の安全衛生委員会でも長時間・過重労働の防止を呼び掛け、各職場へ啓蒙を継続。

令和6年12月～ 改善が鈍化している部門・部署の長時間労働の要因・背景を確認・把握し、解決・解消策を早期に講じ実践していく。