

TOPPANエッジ・サービス株式会社 行動計画【女性活躍推進法】

女性社員が働きやすく、活躍できる職場環境を作ると共に、女性社員の昇格(監督職)と新規採用(増員)を目指すべく策定する。

1 計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日

2 当社の課題

- (1) 女性社員の監督職が少ない
- (2) 女性社員が少ない

3 目標と取組み内容

目標1: 女性社員を主任へ登用し、女性監督職誕生を目指す

- 令和4年7月～ 主任昇格試験対象者に女性社員を積極推薦をする。
- 令和4年8月～ 主任昇格試験受験希望者に勉強方法のフォローを行う。
- 令和4年9月～ 監督職として必要なスキルの研修を実施する。。
- 令和7年3月迄に 目標 女性監督職3名以上

目標2: 女性社員を積極的に採用すると共に、働きやすい職場環境を構築する

- 令和4年4月～ 毎年の採用計画に女性採用を取り込みます。
- 令和4年5月～ テレワーク等、職場ごとに柔軟な勤務体制を取り組む
- 令和4年6月～ 会社案内パンフレットに女性活躍推奨の案内を織り込みます。
- 令和4年6月～ 月半ばで25H以上の超過労働が発生した場合、所属長を通じ対策を行う。
- 令和4年7月～ 学校訪問では女性活用を進路指導部に伝えます。
- 令和4年11月～ 正社員昇格試験に女性(契約社員・パートタイマー)の積極的参加を呼び掛けます。
- 令和7年3月迄に 目標 女性社員6名以上増員と36協定違反者0