

油研工業株式会社 行動計画

油研工業は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点が事業の推進、適切な監督に資するとの認識に立ち、社内における女性の活躍推進を含む多様性の確保に取り組んでまいります。

女性の能力が十分に発揮できる環境を整備することにより、女性をはじめとする全ての社員が働きがいを持ち、いきいきと活躍できる企業となることを目指して、次のように行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日 (2カ年計画)

2. 当社の課題

- (1) 採用人数に占める女性の割合が低い
- (2) 女性の管理職がない

3. 数値目標と取組内容

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に関する目標

「行動計画期間中の採用者に占める女性比率を20%以上とする」

<取組内容>

2024年4月～

- ・ 新卒及び中途採用において女性の応募を増やすための求人手法を検討し実施する。
また、女性入社者に対して当社の求人コンテンツに関するヒアリングを行い、継続的な改善を図る。

目標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に関する目標

「男性の育児休業取得率を50%以上とする」

<取組内容>

2024年4月～

- ・ 定期的に社内報や社内イントラネット利用による各制度の情報周知と取得促進に向けての啓発を図る(年1回以上)

この数値目標達成に加えて、次項のような推進策を実施することにより、当社で働く女性社員の職場環境・働き方の改善や、より一層の活躍を目指してまいります。

4. 女性活躍推進に関する定性的な取り組み

当2ヶ年計画(2024年4月1日～2026年3月31日)において実施予定の推進策

- (1) 女性を含む全社的な人材育成の推進(各対象層ごとに毎年1回実施)

- ① マネジメント層向け「選抜及び階層別研修」の実施
- ② リーダー層向け「職場リーダー研修」の実施
- ③ ベテラン及び若手層向け「業務スキル向上に関する研修」の実施
- (2) 社内プロジェクトやタスクチームへの積極的参加（2019年度以降随時）
- (3) 女性社員の活躍及びキャリア開発を推進するための面談の継続的实施（毎年2回実施）
- (4) 女性活躍推進に関する意見交換会の継続的实施（毎年1回実施）
- (5) 全従業員を対象としたダイバーシティ教育の実施

5. 前2ヶ年計画（2022年4月1日～2024年3月31日）の数値目標に対する結果と女性活躍推進に関する取り組み実績

(1) 数値目標に対する結果

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に関する目標

「行動計画中に採用者に占める女性比率を20%以上とする」

結果：17.4%

（対象：'22年度中途/'23年度新卒・中途/'24年度新卒採用者）

目標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に関する目標

「男性の育児休業取得率を30%以上とする」

結果：61.0%

（対象：'22年度/'23年度）

(2) 前2ヶ年計画（2022年4月1日～2024年3月31日）の取り組み実績

① 2022年度

- 22.04 部門横断的タスクへの女性社員の積極的任用の実施（継続）
女性活躍推進ワーキンググループを起点とした働き方改革を検討する第一次働き方ワーキンググループを発足
- 22.06 就業時の服装に関する制度改定（ビジネスカジュアルの導入）
- 22.09 在宅勤務規定の制定
- 22.11 全従業員を対象としたダイバーシティ教育の実施
- 23.01 第一次働き方改革ワーキンググループ起案による従業員満足度調査の実施
- 23.03 第一次働き方改革ワーキンググループ実績報告会実施
 - ① 従業員満足度調査の結果から当社課題の抽出と分析
 - ② 社内コミュニケーションの活性化に対する施策案策定

② 2023年度

- 23.04 部門横断的タスクへの女性社員の積極的任用の実施（継続）
女性社員3名が係長相当資格に昇格
- 23.06 くるみん認定取得
- 23.09 第二次働き方改革ワーキンググループを発足
第二次働き方改革ワーキンググループは社内コミュニケーションの活性化をテーマに2024年度以降も継続的に活動を行う
- 24.04 女性社員2名を係長に任用



以上