

山陽色素株式会社 行動計画

女性が就業継続し、活躍できる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 2021年8月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

- ① 有給休暇の取得率は向上しているが、その取得に関しては部門間・個人間・男女間の偏りも存在するため、社員が仕事と家庭を両立できる環境の整備を加速させる必要がある。
- ② 女性社員の割合が低く、同時に係長級以上に占める女性社員の割合も低いため、女性社員がよりキャリアアップ・スキルアップできる環境を整備、構築する必要がある。

3. 定量的目標

- ① 有給休暇の取得をより一層推進するため、付与日数に対し目標取得率70%を設定する。また、取得状況の偏りにも注視し、バランスよく有給休暇を取得できるよう配慮する。
- ② 全ての社員が性別に関係なく活躍できるよう、キャリアアップ・スキルアップに関する教育訓練体制を整備し、教育訓練の受講回数を年平均6回以上とする。

4. 取組内容

① 有給休暇の取得の推進

- 2021年8月～ 計画の公表による目標数値の周知、取組開始
- 2021年10月～ 休暇付与案内配布時に休暇の積極的取得を推進
毎月、取得状況を各部門にフィードバック
- 2022年4月～ 半期の取得状況を確認の上、取得が進まない部門に対しては部長へ連絡し、部門長から個別に取得勧奨
- 2022年10月～ 年間取得率を確認、問題点の点検（以降、半期毎に実施）

② キャリアアップ・スキルアップに関する教育訓練体制の整備

- 2021年8月～ 計画の公表による目標数値の周知、取組開始
教育訓練に関する問題点を検討
- 2021年9月～ 階層・職種毎の教育訓練回数分析
- 2022年2月～ 各部門が年間教育訓練計画を策定
- 2022年4月～ 年間教育訓練計画を実施
- 2022年10月～ 半期の教育訓練実施状況を確認、問題点の点検
（以降、半期毎に実施）

女性の活躍に関する情報公表

公表項目	区分	数値	対象年度
採用した労働者に占める女性労働者の割合	事務	100.00%	2020年度
	営業	0.00%	
	研究	14.29%	
	製造	0.00%	
	その他	50.00%	
	全体	29.41%	
係長級に占める女性労働者の割合	事務	25.00%	2020年度
	営業	12.50%	
	研究	2.63%	
	製造	0.00%	
	全体	4.71%	
平均勤続年数	男性	12.85年	2020年度
	女性	13.03年 (差異+0.18年)	
有給休暇取得率	男性	56.50%	2020年度
	女性	70.10% (差異+13.6%)	

最終更新日：2021年8月18日