

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

ミュキソーイング株式会社

1. 計画期間 2022年1月1日～2025年3月31日

2. 課題

当社は女性社員が8割以上を占め活躍しているが、昔からの職場風土もあり仕事と家庭の両立が難しいため管理職を目指す女性社員が少ない。

雇用環境を整備し、女性が管理職として活躍できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する

3. 目標・取組内容・実施時期

目標

管理的職務に占める女性労働者の割合を40%以上にする

[実施時期・取組内容]

- 2022年1月～取締役や管理職を対象に会議にて女性活躍に関する意見交換を行う
- 2022年4月～女性管理職へのヒアリング
- 2022年6月～各部署での社員育成計画の作成
 - キャリアアップのための社外研修制度の活用
 - 本社、支社間での女性の交流機会を設け、キャリア支援を行う
- 2023年4月～管理職候補となる男女社員に対しての育成等の研修の実施
 - 男女公正な昇進基準となっているかの検証と見直しを行う

次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画

ミュキソーイング株式会社

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を発揮し、働きやすい雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年2月1日～2025年3月31日
2. 内容

目標1 育児休暇制度の周知と利用しやすい環境を作る。

〈対策〉

- 2022年2月～ 制度内容について社員への説明周知を行う
- 2022年3月～ 各部署における問題点の検討

目標2 年次有給休暇の取得日を1人当たり平均年間10日以上とする

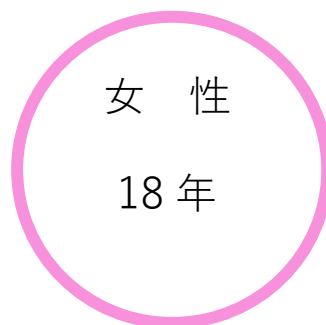
〈対策〉

- 2022年3月 年有給休暇の取得状況を把握する
- 2022年4月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を期間中に行う
- 2022年4月～ 有給休暇取得予定表の掲示や取得状況の取りまとめなどによる取得促進のための取り組み

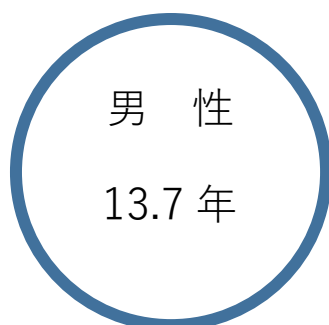
女性の活躍に関する情報公表

1. 男女の平均継続勤務年数（2023年3月末）

長崎工場



小樽工場



全社総計

