

## 東洋炭素株式会社 行動計画

全社的に適所適材で、さらに女性も活躍していけ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4月1日～2024年3月31日(3年間)

2. 当社の課題 :

- (1) 女性活躍推進 : 男女共に長く働き続けられる環境は整備されているが、女性の社員比率や管理職(リーダー)の割合が低い傾向にある
- (2) 雇用環境の整備: 社内制度改訂による年次有給休暇の付与日数増加に伴い、有休取得率が低下傾向にある

3. 目標と取組内容・実施時期

目標① : 採用者に占める女性の割合について平均 20%以上を目指す

<取組内容>

- 2021年 6月～ 男女の配置で偏りがある職種(部門)を洗い出し、現状を把握する
- 2021年 8月～ 女性の配置を想定した場合の課題調査の実施と解決策を検討する
- 2021年10月～ 女性の配置が少ない部署に対し、女性ロールモデルの活躍事例を共有し、女性の登用を積極的に検討してもらう

目標② : 管理職の女性割合について7%以上を目指す

<取組内容>

- 2021年 9月～ 将来の管理職候補になり得る階級の男女社員に役割認識やマネジメント力向上を目的とした研修を実施する
- 2021年10月～ 女性社員に対し、現状の仕事に対する意識や今後のキャリアプランに対する調査を行い、課題を明らかにする
- 2022年 1月～ 調査で明らかになった課題に対して、施策を検討し、環境整備や風土改善の取組を行う

目標③ : 有給休暇取得率 60%以上を目指す

<取組内容>

- 2021年 6月～ 取得の現状、課題を把握し、「計画的有給休暇取得」制度導入を検討する
- 2021年12月～ 有休取得率の目標値を全社に周知し、「計画的有給休暇取得」制度を導入する
- 2022年 3月～ 啓発等取得促進の働きかけを行う
- 2023年12月～ 制度導入の効果を検証し、課題について施策を検討、実行する

以上