

2022年4月30日

## 行動計画

男女ともに全社員が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 2022年5月1日から2026年8月31日まで

2. 当社の課題

- 女性からの応募が少ない
- 営業職の女性の割合が少ない(男性：51名 女性：8名)
- 労働者に占める女性労働者の割合が27%
- 有給取得日数の平均値が低い(5.5日)

3. 内容

目標1：全社員に占める女性の割合を30%以上とする。

<対策>

- 2022年 4月～：女子学生からの応募を増やすため、男女の営業社員を募集し、積極的に会社説明会など広報を行う。
- 2022年 8月～：内定者に向け、採用までの間のフォロー研修などを行い、内定辞退を防ぐ。
- 2022年12月～：管理職に対して育児関連制度の周知を行い、既存の従業員へのフォローを行う。
- 2023年 3月～：新入社員の配属先の管理職に対して、育児関連制度並びに休暇制度について周知を行う。次年度に向けての採用活動をスタートする。
- 2023年 6月～：新社員に対して、管理職や人事担当で面談を行う。雇用環境についての聞き取りの内容を社内ルールへ反映し、次年度の採用活動へ生かす。

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。

<対策>

- 2022年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 2023年 4月～ 計画的な年次有給休暇取得に向けて管理職研修を行う。
- 2023年 9月～ 部門ごとの取得率を算出し、次の期の目標値を設定する。
- 2024年 4月～ 取得率が少ない部署の業務の見直しと、人数が不足している部署へ補充を検討。

株式会社 川商ハウス  
代表取締役 西田 隆昭