

女性活躍推進行動計画

湖国精工株式会社

特に若年・中堅層の安定した勤務を保ち、仕事と生活の調和を男女共にバランスよく維持するために、一層の社員男女構成比のリバランスを図る必要がある。次のように行動計画を策定する。

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間

- 課題
1. 層の低年齢化もあり職制への興味や後輩への繋がりが弱くなる中、中核業務の女性職制が減少し、一層のリバランス必要性あり
 2. 男女構成比が概ね取組みで23.8%程度までできた。但し、新卒採用も厳しく、引き続き比率安定向上をもって職種等での多様性気運を上げ、確保の必要がある。

① 1 職階

目標1： 女性職制候補の醸成

<対策>

- 令和7年4月～ 候補者に対し、新規の取組業務を基に、現業職から女性職制を更に増やす。

① 採用イ/配置ア

目標2： 女性比率20%以上を維持し、職域・職種での多様な採用機運を醸成

<対策>

- 令和7年4月～ 新卒採用において、女性社員の積極採用を進める。
- 令和7年4月～ 女性も多数活躍する職場として就職フェア等でもPRを行う。
- 令和7年4月～ 女性従業員が勤務実績なしの職域や職種で中途採用を中心に拡充する。
- 令和7年8月～ 高卒応募者でも女性の働く姿を直に見てもらえるよう就職指導教諭へも問合せや訪問の際は工場見学を実施する。