

ウルトジャパン株式会社 行動計画

女性を積極的に採用・登用し、女性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 2019年4月1日～2022年3月31日

2 当社の課題

1) 営業職に女性の応募者がほとんどいなく、女性の営業職が少ない。

2) 女性社員の勤続年数が男性に比して短い。

<女性活躍の状況> (2019年3月31日現在)

男女の勤続年数の差 (男性－女性) 3.5年

3 目標と取り組み内容・実施時期

目標 1 : 女性営業職の割合を現在の6.8%から20%に引き上げる。

<取組内容>

●2019年5月～

当社HP採用ページに、当社の女性営業職の働き方を紹介する記事を掲載する。

●2019年7月～

既存女性営業職職に、女性目線での当社での働き甲斐や働きやすさをインタビューした内容を人材紹介会社に伝え、女性営業職候補者が増えるように活動を依頼する。

目標 2 : 営業部(6.8%)、業務部(33.4%)、人事総務部(66.7%)の女性社員の割合を平均10%以上引き上げる。

●2019年7月～

女性用更衣室のロッカーを増設する。

●2019年7月～

配置転換できるようにOff-JTの機会を与える。

目標 3 : 全管理職に占める、女性管理職の割合を20%以上にする。

<取組目標>

●2019年5月～

管理職登用直前の女性を対象として、管理職に必要な知識・技術を習得するための研修(ドイツ本国での実施分も含む)に参加させる。

●2019年7月～

知識・経験のある女性を積極的に中途採用し、管理職に就けるためのOJTやコーチングを継続して行う。

目標 4：結婚、出産・育児、介護等の理由で退職せざるを得ない女性社員を発生させない。

●2020年1月～

産前産後休暇、育児休業、介護休業、或いはこれらの事情による時短勤務については法定に従い就業規則に規程を設けているが、多くのライフイベントを持つ女性が継続勤務できるような相互理解・支援を醸成するための研修を実施する。

<長時間労働是正>

目標 5： 有給休暇取得率を60%以上を定着させる。

<取組目標>

● 2019年4月～

2019年4月1日発効の改正労働基準法を遵守するよう、就業規則を改定する。それにより「10日間以上の有給休暇保有者には、当該年度に5日間以上の有給休暇を取得」することを確実に実行する。

●2019年7月～

新入社員など、有給休暇が付与されていない社員に対しても慶弔休暇対象外の慶弔や本人の病気などの場合は、欠勤とせず「有給休暇の前借」を認める。

以上