

平成 28 年 3 月 4 日

太陽インダストリー株式会社 行動計画

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・・・平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 31 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 当社の課題

課題 1. 役職者に占める女性割合が少ない。

課題 2. 管理職を目指す女性が少ない。

課題 3. 女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

役職者に占める女性割合を 10%以上にする。

4. 取組内容・実施時期

取組1: 人事評価基準について見直しを図る。

平成 28 年 4 月～ 現在の人事評価基準について男女公正な評価基準になっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

平成 29 年 4 月～ 新しい評価基準を試験運用し、課題を検証する。

平成 30 年 4 月～ 新しい評価基準を運用開始。

取組2: 育成を目的としたキャリア研修の実施。

平成 28 年 4 月～ 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を実施。
改善策や研修プログラムの検討。

平成 29 年 4 月～ 改善策や研修プログラムを実施。

平成 30 年 4 月～ 管理職を対象とした働き方に関する研修を実施。

取組3: 女性社員が少ない部署等に女性を積極的に配置する。

平成 28 年 4 月～ 女性社員が少ない部署に女性を配属する上での課題点を分析。

平成 29 年 4 月～ 身体的負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善を図る。

平成 30 年 4 月～ 実際に配属された社員に対するヒヤリングや研修を実施。

女性の活躍に関する情報

平成 28 年 2 月 1 日現在

【労働者に占める女性労働者の割合・雇用管理区分別】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
生産職	79%	21%
専門職	61%	39%
総合職	95%	5%
契約社員	63%	37%
パート	13%	88%

【労働者に占める女性労働者の割合・役職別】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
一般職	75%	25%
監督職	91%	9%
管理職	100%	-

【男女別平均継続勤務年数】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
生産職	15 年	13 年
専門職	11 年	15 年
総合職	20 年	10 年

【男女別育児休業取得率】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
生産職	-	100%
専門職	-	-
総合職	-	-
契約社員	-	100%
パート	-	100%

平成 24 年度以降