

女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画

岩崎産業株式会社は、男女が真に平等に活躍の機会を得られるような環境を創ることを重要な経営方針の1つとしている中で、女性活躍推進法に基づく事業主計画を策定した。

1. 計画期間 2021年9月1日から2024年3月31日
(取組の実施時期は、計画期間の始期とする)

2. 内容

目標1 男女公正な幹部社員及び役員登用を目指します。

現在、女性の役員は全役員の約1割であり、一般職従業員に対する女性の比率は約3割と従業員の男女比率と相違があります。

従来より女性活躍の推進に努めてきており、女性が安心して働ける育児支援制度の拡充など、様々な取り組みを行っておりますが、更なる制度面の充実を図る一方、社風としての男女同等思想の啓蒙に努めます。特に、管理職登用について不条理な差別意識を完全排除して有能な人材の発掘を行います。発掘した人材の中から積極的に登用を行います。公正な形で幹部社員・役員の職責を任せるように公正な環境を醸成します。

目標2 女性固有の就労におけるマイナス要因への対策を促進します。

ライフイベントによる退職をせずに就労を続ける為の労働環境の法整備として、育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度があります。現在のところ出産した女性は、育児休業を取得しており職場復帰若しくは復帰予定となっております。引き続き制度の周知徹底、利用促進を図り、前年同様の取得率維持に努めます。

目標3 採用において、過去の採用実績同様に有能な人材の採用を維持するよう努める一方、退職社員の復職策を積極的に実施します。

新規採用において従来から高い水準で女性を採用しておりますが、今後もその方針は維持する一方、当社の幅広い職種の中で活躍する女性社員を、採用ホームページ及びパンフレットにおいて積極的に紹介し、多くの女性が当社で働くことに対して希望するような職場環境と風土を醸成します。

ライフイベントにより退職した従業員に対して、積極的に再雇用の希望に沿って対応していきます。今後も当社経営方針に基づいた出産・育児・介護制度を確立し更に充実させていきます。

退職時に個別に再雇用制度について説明し、退職後の就労意思確認を定期的に積極的に行っています。より多くの再雇用が実現できるよう制度の拡充や託児所の整備を進めていきます。

目標4 家業的経営風土の醸成による夫婦共働きや親子2世代就労を推進します。

当社では、配偶者及び子供を扶養する社員に対し、家族手当を支給しています。社員がより安定し、安心して家庭生活を送れるように支援を強化するべく、手当の対象となる扶養する子供の人数の制限を撤廃し、また、子供手当の対象者の拡大及び支給金額の増額等制度充実を行います。

目標5 セクシャルハラスメントのない職場環境作りを推進します。

従来より、セクシャルハラスメントのない健全な職場環境を実現するべく、従業員の善管報告義務を推奨しています。また、女性の役員が相談窓口となり、厳格に処しており男女均等な職場環境を積極的に作っています。

目標6 女性の活躍を推進する為のハードとソフト両面での環境整備を行っていきます。

現在、指宿いわさきホテル等の事業所にある託児所などの施設を充実し、多くの事業所で子供を預けて安心して仕事ができる環境作りに努めます。

ソフト面においても、グループ内の多くの従業員が利用可能となるよう利用者のニーズの応じた利用時間の設定、利用者・登録児童の増員及びその他の地域での新たな社内託児所の設置・運営を検討していきます。

女性活躍に関する情報公表(2024年1月公表)

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合(2022年度)

正社員 女性0名 男性3名 合計3名(女性の割合:0.0%)

契約社員 女性7名 男性18名 合計25名(女性の割合:28.0%)

2. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(2022年度)

女性の育児休業取得率

正社員 0%

契約社員 0%

男性の育児休業取得率

正社員 0%

契約社員 0%

育児休業の平均取得期間

正社員 0%

契約社員 0%

3. 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
全労働者	62.8%
正社員	79.4%
契約社員	59.3%

対象期間 2022年4月1日～2023年3月31日