

ナカシマプロペラ株式会社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することにより、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を作成する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：技術職（製造・設計系）の女性を2人以上増員する

数値目標① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

《取組内容・実施時期》

- ・ 新卒・中途採用時に男女を問わず活躍可能な職場であることのPRにより積極的に努める
2021年4月～ 2022年卒以降の採用活動において、応募者の誘導を図る。
 - ・ 技術職で活躍する女性に積極的に座談会などの学生向けイベントへ参加してもらう。
 - ・ 自社採用サイト、外部採用媒体などを活用し、女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報、アピールをおこなう。）

目標2：男性の法定育児休業取得1名以上を目指す

（会社独自の育休制度は取得者あり）

数値目標② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

《取組内容・実施時期》

- ・ 男女ともを対象とした「育児に関する休業制度の拡充」により、男性の法定育児休業取得者1名以上を目指す
2021年4月～ 2022年卒以降の採用活動において、応募者の誘導を図る。
 - ・ 技術職で活躍する女性に積極的に座談会などの学生向けイベントへ参加してもらう。
 - ・ 採用サイトなどに掲載することにより、女性が活躍している姿、活躍している職場を広く周知する。

目標3：「えるぼし認定」を目指す

《取組内容・実施時期》

- ・ 女性の非正社員から正社員への転換
評価項目5. 多様なキャリアコース A
2021年4月～ 女性の非正社員の契約更新時に正社員へ登用試験への挑戦を促す
 - ・ 女性の非正社員へのヒアリング、キャリアカウンセリングを実施する。

目標４：男女がともに生き生きと支えあいながら働く風土をさらに醸成する

《取組内容・実施時期》

・ 教育機会の創出

- 2021年4月～ 17のゴールの一つに「5 ジェンダー平等を実現しよう」を掲げるSDGsについて学び、行動へつなげる機会を創出する
- ・ 「新入社員研修」などを始めとする階層別研修でのSDGs研修の実施や、要素を取り入れた講義などを検討・実施する。
- 6月～ ・ 新食堂にて、両立支援をテーマとしたランチミーティングを開催する ※状況に応じてWEBなども活用
- 9月～ ・ 通信教育講座に「SDGs」などジェンダー平等の実現やダイバーシティの重要性の再認識に資する内容を含むものを新規に採用する。

以上