

## イワタニ首都圏株式会社 第1期行動計画

イワタニ首都圏株式会社は、女性社員が活躍できる環境や、女性に限らず男性の育児休業取得を促進することを通じ、社員の働きやすい環境を創り、社員の能力を十分に発揮できるようにする為、次のように行動計画を策定する。

### 記

#### 1. 当社の課題

- (1) 女性社員の職場や職種、職務内容が固定化しており、キャリア開発を推進する必要がある。
- (2) 男性社員の育児休業等の実績が無く、取得しやすい環境整備を推進する必要がある。

#### 2. 計画期間

令和4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間

#### 3. 目標（数値目標）、取組内容、実施期間

<b>目標 1.</b>	<b>女性社員のキャリア開発を支援し、幅広い部署に配置する。第一段階は事務職から営業職への転換を促す。</b> <b>○開発営業部の女性比率を50%まで引き上げる。</b>
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

#### <取組内容、実施期間>

- ・令和04年04月～・2022年新卒入社員1名の女性を「営業職」として配属する。
  - ・経験の浅い営業担当のフォローアップを継続的に実施し、営業活動を支援する。
  - ・女性のキャリア開発につながる研修に選抜した社員を参加させる。
- 『取組結果報告：令和05年4月1日現在』
  - ・2022年新卒入社員1名の女性を「開発営業部：営業職」として配属した。
  - ・経験の浅い営業担当のフォローアップとして、以下①～③を実施
    - ①先輩社員との同行営業
    - ②営業イベント（例：感謝祭）の実行メンバーに選抜。（営業ノウハウの習得）
    - ③取扱商材の知識を深めるため、メーカーの見学、各種セミナーへ参加。
  - ・「若手社員レベルアップ研修」「わかりやすい伝え方/プレゼンテーション研修」「一般社員対象の労務研修」への参加
- ・令和05年04月～・営業職に就いた女性社員より、期初の全体会議において、1年間の実績をプレゼンし、新しい業務への興味喚起を促す。
  - ・営業職への転換希望を把握する。
  - ・営業担当への転換希望者に対し、社内インターンシップを実施し、「営業職」へ配属する。（兼務可）
  - ・新卒（女性）のインターンシップを実施し、採用につなげる。
- 『取組結果報告：令和06年4月1日現在』
  - ・上期、下期全体会議において、営業活動について実績報告を実施
  - ・営業職への転換希望者（兼務）⇒2名「営業職」へ配属
  - ・選考時に先輩社員が同席⇒内定⇒新入社員を営業職へ配属
- ・令和06年04月～・令和04年、令和05年の取組に対し、成果・課題を分析し、課題については改善する。

<p>目標 2.</p>	<p>育児休業制度の周知や情報提供、管理職の研修を実施し、育児休業等を取得しやすい環境を作る。</p> <p>・全 19 拠点の管理者（部長・課長・所長）全員の研修を実施する。</p>
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

〈取組内容、実施期間〉

- ・令和04年04月～・令和4年4月から始まる育児休業に関する制度について、全社員に周知する。
  - ・全管理職を対象として、男性部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。（毎年実施する）
  - ・育児休業に関する相談窓口を設置する。
  - ・育児休業の取得の意向の有無について、確認する。

『取組結果報告：令和05年4月1日現在』

- ・令和4年4月から始まる育児休業に関する制度について、全社員に周知した。
- ・育児休業に関する相談窓口を設置した。（社内通達）
- ・育児休業の取得の意向の有無について、確認する。（社内通達）

- ・令和05年04月～・業務調整、職場の協力体制フォロー体制の整備、育休取得マニュアルの整備。

『取組結果報告：令和06年4月1日現在』

- ・女性社員2名が育休を取得、男性社員1名は育休を希望しなかった
- ・育休から職場復帰に向けて、自宅から近い勤務地への出勤を「可」とする調整を行った。
- ・育休取得マニュアルを整備した。
- ・令和06年04月～・育休取得をした社員から、他の社員への啓蒙や課題の整理及び改善施策の対応。

以上