

株式会社セラム 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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29年 4月 1日～平成31年 3月31日までの 2 年間

2. 内容

目標1：平成31年3月までに、育児、介護、産前産後休業制度、育児休業給付等のパンフレットを作成して社員に配布し、情報提供を進めるとともに制度の周知を図る。

<対策>

- 平成29年 4月 ～ 情報収集、事例検討
- 平成29年10月 ～ パンフレットの作成
- 平成30年 4月 ～ 管理職研修及び社員への周知

目標2：育児、介護などの休職者へ3ヶ月ごとに各勤務場所から変更、更新など最新情報のレポート案内を送り、不安なく職場復帰ができるよう支援する。

<対策>

- 平成30年 4月 ～ 検討、社員へ周知
- 平成30年 6月 ～ 会社のミニ新聞、勤務先のレポート作成
- 平成31年 1月 ～ 職場復帰した人からの意見収集

目標3：平成31年3月までに、若手育成、教育などに携わる為、定年退職者の職場復帰を促進する制度を設ける。

<対策>

- 平成29年 4月 ～ 既定年退職者の再登用、業務内容、対象者の選定、奨励制度導入
- 平成29年 6月 ～ 既退職者の再雇用促進
- 平成29年12月 ～ 若手育成、人材育成、取組効果振り返り

株式会社セラム 行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立・施行に伴い、より一層女性社員の活躍を推進する為、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

労働者の割合は女性が多く、男女の勤続勤務年数も女性が長いが、管理職に占める女性割合が産業別平均値を下回っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標：管理職（課長級以上）に占める女性割合を42%（産業別平均値）以上にする。

<取組内容>

管理職育成を目的とした研修を実施する。

年次有給休暇の取得実態を把握・分析する。

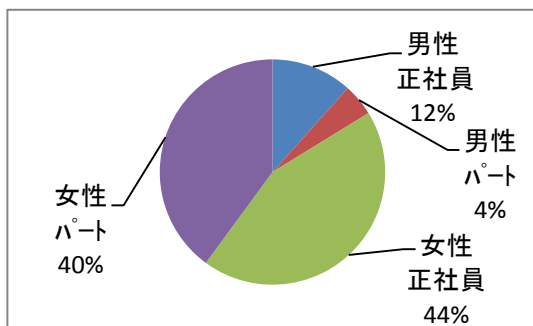
平均残業時間の実態を把握・分析する。

- 平成28年 4月～ 資料収集、事例検討
- 平成28年10月～ パンフレットの作成
- 平成29年 4月～ 管理職研修及び社員への周知

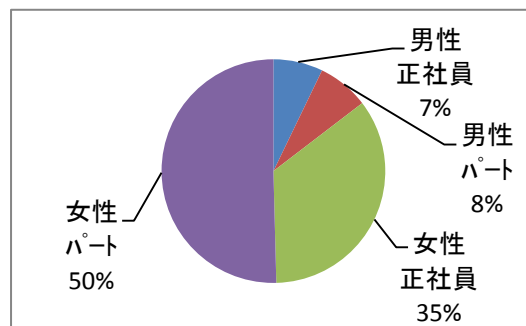
以上

1. 採用に関する項目

・従業員男女別割合



・過去1年間に採用した従業員男女別割合
(平成27年1月1日～12月31日)



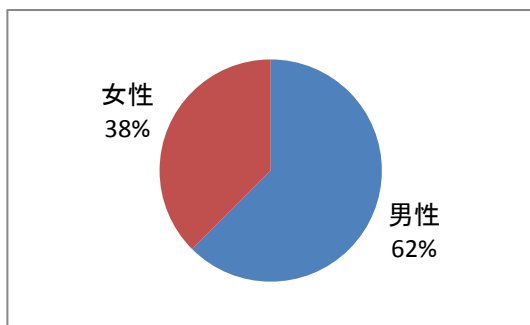
2. 継続就業・働き方改革に関する項目

・男女の平均継続年数の差異

男性 5年3ヶ月
女性 5年

3. 評価・登用に関する項目

・管理職に占める女性の割合



(平成28年1月1日現在)