

2024年4月

女性活躍推進法に基づく行動計画の情報公表

オージェイケイ株式会社
総務人事部

本件に関しまして、2023年4月1日から2024年3月31日までの女性活躍推進法に基づく取り組みの進捗について報告します。

1. 期間

2023年4月1日～2024年3月31日

2. 当社目標への進捗

- ・女性管理職を1名以上にすることを目標とし取り組んでまいりましたが、今のところ女性管理職はおりません。
- ・但し、2024年4月1日現在、管理職前の職位（主任職）の女性社員は2名おり、両社員の更なる活躍に向けて取り組んでまいります。

3. 最後に

当社としましては、引き続き、自らの意思によって職業生活を営みまたは営もうとする女性社員がその個性と能力を十分に発揮し職場で活躍していくことを支援してまいります。

以上

2023年4月

女性活躍推進法に基づく行動計画の情報公表

オージェイケイ株式会社
総務人事部

本件に関しまして、2022年4月1日から2023年3月31日までの女性活躍推進法に基づく取り組みの進捗について報告します。

1. 期間

2022年4月1日～2023年3月31日

2. 当社目標への進捗

- ・女性管理職を1名以上にすることを目標とし取り組んでまいりましたが、今のところ女性管理職はおりません。
- ・但し、当該年度の社内の昇進試験において、管理職前の職位（主任職）に合格した女性社員が1名おりました。
- ・この1名の合格者を加えて、2023年4月1日現在の主任職女性社員は3名となりました。

3. 最後に

当社としましては、引き続き、自らの意思によって職業生活を営みまたは営もうとする女性社員がその個性と能力を十分に発揮し職場で活躍していくことを支援してまいります。

以上

2022年4月1日

一般事業主行動計画

オージェイケイ株式会社
総務人事部

本件に関しまして、従来、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する計画）の策定及び行政への届出が義務付けられていた事業主は、「常時雇用する労働者の数が300人を超えるもの」（301人以上の企業）でしたが、同法の改正により、この範囲が「100人を超えるもの」（101人以上の企業）に拡大され、また、法改正の施行日は2022年4月1日からとなりました。

これを受け、当社としましては、2022年4月1日から2026年3月31日までの4年間の同計画を策定し取り組んでまいりますのでお知らせします。

1. 期間

2022年4月1日～2026年3月31日

2. 当社における課題

- ・現在、女性管理職（課長以上）は0名である。
- ・2021年10月に実施した女性社員への意識調査において、管理職を目指したい女性社員は0名であった。
- ・採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数は、他社と比べ大きな差は見られないものの、女性管理職0名は喫緊な課題と捉える。

3. 目標

女性管理職を1名以上にすることを目標とします。

4. 取組内容

(1) 2022年4月～

- ・主任並びに主務の女性社員を管理職候補と位置付け、外部セミナー等を中心とした育成研修の案内をしていきます。
- ・この研修を通じて、管理職になるための広い視点や知識の習得並びに昇進意欲の醸成を図っていきます。
- ・また、主任並びに主務の方に限らず、積極的な活躍や挑戦する機会を希望する女性社員については、同様に支援していきます。

- ・女性社員が外部セミナー等の研修へ参加し易い環境を整えるため、職場の上長等に対し働きかけていきます。

(2) 2022年7月～

- ・職場の上長に対し、社内の評価並びに昇進制度において、男女間で公平な評価・推薦をするようあらためて教育していきます。

(3) 2022年10月～

- ・全女性社員を対象に、2回目の意識調査を実施し、昇進意欲の有無等の変化の確認並びに課題の抽出と対策を図っていきます（以後も年1回以上実施していきます）。

5. 最後に

当社としましては、自らの意思によって職業生活を営みまたは営もうとする女性社員が、その個性と能力を十分に発揮し職場で活躍していくことを支援してまいります。

以上