

東海東洋アルミ販売株式会社 行動計画

一人ひとりの女性が、その個性と能力を十分に発揮できる事を目指し、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるような職場環境の整備を行う

1. 計画期間 : 2026年03月01日～2028年03月31日
2. 当社の課題 : (1) 当社の女性の平均勤続年数は男性と比較して約半分であり、その要因の一つとして、ライフイベント_*1発生時における家庭と仕事の両立が困難であることも考えられる *1_結婚、妊娠/出産、育児
(2) 当社の女性社員が管理職を目指す為の機会や育成環境が整備されていない
(3) 当社の男女比・女性の総合職比率が高まる状況下、女性が働きやすい職場環境づくりや利用しやすい制度構築が必要

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 女性の平均勤続年数の改善を見据え、女性が長く働き続けてもらう環境作りとして、ライフイベント発生時における心理的ハードル_*2の緩和施策の実行(2026年度内)
*2_産前産後休暇、育児休暇等を利用する側と利用される側

<取組内容・実施時期>

- 2026年03月～
 - ・ 女性による座談会を開催し、意見や感想を語り合い、女性目線で必要となる施策・制度の意見出しを行う
- 2026年05月～
 - ・ 座談会で意見集客された施策等(以下、一例)の詳細詰め・規程対応施策(例)産前産後休暇を取得した女性社員の同僚に金銭を支給して職場を支える人達に報いる「同僚手当」制度
- 2026年07月～
 - ・ 施策の実行

目標2 : 女性社員が管理職を目指しキャリアアップに挑戦できる環境を整備し、2年後には、女性社員から管理職1名以上を目指す

<取組内容・実施時期>

- 2026年03月～
 - ・ 管理職に求められる役割・スキルを明確化し社内共有する
 - ・ 管理職候補向けの研修・育成機会を設ける
 - ・ 小規模なリーダー経験(プロジェクト担当等)を積む機会を提供する
- 2027年04月～
 - ・ 上司との面談でキャリア志向を確認する仕組みを設ける
 - ・ 女性総合職に管理職への道を啓蒙・教育する

目標3 : 女性特有の健康関連課題に対する環境整備や利用しやすい制度の構築

- 2026年03月～
 - ・ 以下候補施策の実現性や利便性を検討する
 - ① 女性に多く見られる疾患・症状に対する健診項目に対する金銭補助(例:骨密度測定、HPV(子宮頸がん)ワクチン、風疹ワクチン、甲状腺検査)
 - ② 「生理休暇」を「例:エフ休暇」へと名称変更して、利用範囲の拡大
 - ③ 更年期症状や更年期障害の通院の際の保存有給休暇付与
 - ④ 健康増進イベント(骨密度低下_骨粗鬆症の予防支援)開催
 - ⑤ 女性専用の休憩室設置(オフィスリニューアル実施時の更衣室のスペース拡大)
- 2026年05月～
 - ・ 実行施策の決定及び規程変更等の対応準備
- 2026年07月～
 - ・ 実行施策の開始