

古野電気株式会社  
女性活躍推進法に基づく行動計画

古野電気では多様な人財の活躍を経営ビジョンの一つと位置付け、性別・国籍・年齢等に関係なく、全ての社員が能力と個性を活かし活躍することで、永続的に発展し、社会に幅広く貢献し続ける会社となることを目指しております。

女性の活躍推進については、育児・介護休業支援制度等の環境整備を進めて参りましたが、今後は更に女性社員を会社の中核人財として育成する方針であります。そのためにも新卒採用における女性採用比率向上および職業生活と家庭生活との両立に資する環境の整備の2つを軸に行動計画を次の通り策定しました。

### 1. 計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題

- ①新卒女性採用比率が低い。
- ②現地事業所での有給休暇取得率が慢性的に低い。

### 3. 目標と取り組み

目標①	新卒採用時の女性比率を研究開発職(技術系)と営業・事務系企画職を合わせて12%以上にする。 (現状 7.4%)
取り組み1	女性活躍の実例や仕事内容を説明することで、女性応募者の拡大を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 会社説明会等においてロールモデルとなる女性社員との座談会を実施</li> <li>● ホームページ等に女性キャリア等を紹介</li> </ul>
取り組み2	女子学生に対する積極的なアプローチを行い、認知度を向上させる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女子学生を対象とした社外説明会の開催</li> <li>● 女性社員リクルーターによる採用活動の推進</li> </ul>
取り組み3	採用担当者に女性を配置し、女性応募者との直接対話できる場の拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用担当者として女性を活用</li> <li>● 採用選考過程において女性応募者と女性担当者との直接対話できる場の拡大</li> </ul>
目標②	現地事業所の有給休暇取得促進策を策定推進し、全社平均取得率を80%以上にする。 (現状は78%)
取り組み1	現地事業所の工数確保を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現地事業所要員の採用を促進</li> <li>● 現地事業所の応援体制の強化検討</li> </ul>
取り組み2	「働き方改革」の実行により生産性を向上させる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現地事業所モデルケースにおけるフレックスタイム制度の試行導入</li> <li>● 社有車での直行直帰など柔軟な勤務体制の検討</li> </ul>
取り組み3	有給休暇の取得率促進に向けた意識改革を推進する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 取得取組推進メッセージ配信</li> <li>● 有給休暇取得率目標の設定(現地事業所幹部10日以上/年)、一斉有給休暇取得日の設定日数拡大</li> </ul>