

# 大王製紙株式会社 女性の活躍推進法に基づく行動計画

女性が活躍し続けることができる環境を拡充すると共に、女性管理職の増加を加速することを目標に、以下の行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日

## 2. 当社の課題（いずれも2019年度末数値）

- ・総合職に占める女性比率が低い。（15.3%）
- ・女性総合職比率が部門により偏っている。（営業：12.8% スタッフ：19.7% 開発：23.0% 生産：0%）
- ・管理職に占める女性比率が低い。（2.0%）
- ・採用10年前後の女性総合職の継続雇用率が低い（男性総合職：44.9%、女性総合職：23.5%）
- ・男性の育児休暇取得率が低く、キャリアを継続する体制の男女差が大きい。  
（男性の育児休業取得率：0% 但し 育児目的有給休暇5日取得率：38.5%）

## 3. 目標（2025年3月31日迄に実現化）

- ① 総合職採用率に占める女性比率を40%以上にする。（2020年度入社採用実績 25.5%）
- ② 女性総合職の営業部門への20%以上配属と生産部門への新規配属の推進。
- ③ 女性総合職の採用10年前後の継続雇用割合を40%以上にする。
- ④ 女性管理職数を5%以上にする。
- ⑤ 男性社員の育児目的有給休暇（5日）取得率100%、育児休業取得率を20%以上にする。

## 4. 各目標達成のための具体的取組み内容

### 【総合職採用率に占める女性比率40%以上】

2019年からの継続 総合職の部門別採用数の目標値設定と、面接官への研修実施  
2021年4月以降 技術系採用率の向上（2020年度入社採用実績 17.2%）

### 【女性総合職登用促進・女性総合職の採用10年前後の継続雇用割合40%以上】

2020年4月以降 新卒者の営業部門への配属・スタッフ部門から営業部門への配置変更・営業部門者は育休終了時に営業部門へ帰任  
2021年4月以降 勤務地限定型職掌の見直し  
2022年1月以降 生産部門での女性社員配属に対応した職場環境改善

### 【女性管理職率5%以上】

2020年4月以降 キャリア形成における男女差を払拭するための研修を全階層で実施  
2014年からの継続 異業種女性交流研修を継続実施し、キャリアアップ思考の形成  
2020年5月以降 役員・部長職によるメンター制度、キャリア面談の実施  
2020年7月以降 女性社員同士の社内ネットワークを構築し、社内発信による女性活躍推進風土への変革と女性社員自身の自己肯定感の向上を図る  
2021年3月末迄 営業・スタッフ部門での在宅勤務対応インフラの完備

### 【男性社員の育児目的有給休暇取得率100%・男性社員の育児休業取得率20%以上】

2020年4月以降 全社員向けに「Goo.n すくすく休暇」制度の再周知  
2020年4月以降 出産申告時、上長に対し「Goo.n すくすく休暇」の取得推奨を依頼  
2020年4月以降 フレックス勤務の男女別実施率を周知し、働き方の選択がしやすい風土を作る  
2021年4月以降 男性育児休業所得者情報をグループ報で発信し、取得者増加を図る