

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画】

富士スバル株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる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 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率や男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性の割合が低い。
- (2) 管理職を目指す女性社員が少ない。
- (3) 有給休暇取得を促進する取組

3. 目標

管理職（課次長級以上）に占める女性の割合を 10%以上にする

4. 取組内容と実施時期

取組 1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成 28 年 10 月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、男女公正な昇進基準となっているか精査。必要に応じて新しい評価基準や処遇について検討する。
- 平成 30 年 4 月～ 新しい評価基準について検討。
- 平成 31 年 4 月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組 2：管理職育成を目的とした研修を実施する。

- 平成 28 年 10 月～ 男女共通して各部門・拠点長が将来の目標意識をヒアリングし明確化する。
- 平成 30 年 4 月～ 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成を目的とした研修を年 2 回実施。
- 平成 31 年 10 月～ 女性管理職のロールモデルとの集合研修や座談会を実施し、若手社員から管理職に対する意識を強化する。

取組 3：柔軟な働き方の推奨、ワーク・ライフ・バランスの強化

- 平成 28 年 4 月～ 有給休暇を年間 5 日以上取得するよう社内へ周知する。
- 平成 29 年 2 月～ 有給取得状況を検証。取得率が低い場合は管理職による率先取得を強化。
- 平成 30 年 4 月～ 社内報に有給取得日の過ごし方や仕事への取組姿勢を特集した記事を連載し、ワーク・ライフ・バランスへの意識強化を図る。

【女性の活躍に関する情報公表】

令和2年6月1日現在

◇採用した労働者に占める女性労働者の割合（正社員）

2020年度	男性	66.7%	女性	33.3%
2019年度	男性	73.3%	女性	26.7%
2018年度	男性	75.0%	女性	25.0%

◇労働者に占める女性労働者の割合

(正社員)	男性	81.3%	女性	18.7%
(非正規社員)	男性	87.0%	女性	13.0%

◇男女別の育児休業取得率

(正社員)	2019年度	男性	0%	女性	100%
	2018年度	男性	0%	女性	100%
	2017年度	男性	0%	女性	100%
(非正規社員)	2017～2019年度	0% (男性・女性とも対象者なし)			