

当社では、女性活躍推進法に基づき下記を重点的に対策し、女性社員が心地よく活躍できる社風を築きます。

- ① （女性社員を増やす）
- ② （離職率を減らす）
- ③ （残業時間の偏りを無くし残業時間を削減する）
- ④ （女性管理職を育てる）

計画期間 2022年4月1日（第78期）～2027年3月31日（第82期）

東京ボード工業株式会社
代表取締役社長
井上 弘之

東京ボード工業株式会社 行動計画

目的（女性社員を増やす）

女性活用推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り策定する

1, 計画期間 2022年4月1日（第78期）～2027年3月31日（第83期）

2, 目標と取組内容

目標 営業・製造職等女性の少ない職種的女性社員の採用を1人以上増やす

取組内容 2022年9月～ 女性労働者が活用できる企業であることをPRする。
(会社ホームページに記載)

2023年4月～ 女性がいない又は少ない部門
(営業部門)・総合職
(RBPB製造部門)・総合職
(システム課)・総合職
(経理財務課)・総合職他
への女性社員の積極的な配置

東京ボード工業株式会社 行動計画

目的（女性の離職率を減らす）

女性活用推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り策定する

- 1, 計画期間 2022年4月1日（第78期）～2027年3月31日（第83期）
- 2, 目標と取組内容

目標 女性社員の平均勤続年数を現在の4年より0.5年延ばす

（新卒及び中途社員を増やす予定の為、平均勤続年数は一時的に下がる）

取組内容

2022年12月迄

離職者の理由をヒアリングし、且つ現社員の意見を聞（改善提案等）問題点把握と改善策立案。

2023年1月より

第78期中3点目標に、できるところから実施、女性社員の働きやすい職場環境を随時作っていく。

2022年9月より、年次有給休暇の取得推進の取り組みを行う。

2023年4月～

以前より両立支援制度とハラスメント防止は徹底してきているが、再度規程類の改善を行い周知徹底を行うことと、子育て・介護との両立支援を充実させる

東京ボード工業株式会社 行動計画

目的（残業時間の偏りを無くし残業時間を削減する）

女性活用推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り策定する

1, 計画期間 2022年4月1日（第78期）～2027年3月31日（第83期）

2, 目標と取組内容

目標 一部の社員に残業が偏ることが散見される為、仕事量の平均化をはかり、
残業時間の45時間内への削減を図り平均残業時間を毎月30時間内に納める

取組内容	2022年9月迄	残業の多い女性社員の仕事内容の把握（直属上司）
	2022年10月より	仕事の配分の見直し及び実施チェック（課長職以上 mtg）
	2023年1月より	残業時間の平均化を実施し、超過残業0,平均残業時間30H内を達成する。

東京ボード工業株式会社 行動計画

目的（女性管理職を育てる）

女性活用推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り策定する

- 1, 計画期間 2022年4月1日（第78期）～2027年3月31日（第83期）
- 2, 目標と取組内容

目標 課長職以上の管理職の女性社員を1名以上増やす（希望者対象）

取組内容

- | | |
|-------------|---------------------------|
| 2022年9月～12月 | 課長職候補の女性社員数名の育成計画と試験を作成する |
| 2023年1月～ | 育成計画の実施し第78期第4半期に試験実施 |
| 2024年4月～ | 昇格試験合格者は、管理職へ昇格させる。 |