

(株)H・O・C

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 第二期 2025 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日
2. 当社の課題 : 比較して女性の在籍者数が男性よりも少ない
3. 目標 : 採用した労働者に占める女性労働者の割合 : 正社員 26.3%→35%以上にする

4. 実施時期・取組内容

- ・2025 年 4 月～ HP や社内イントラネットの定期的な情報更新を行う
 - 育児等制度のガイドブックを更新し、既存従業員へ育児等の理解浸透、
 - 社内の働きやすい環境整備に努める
 - 採用 HP に女性社員インタビュー掲載を積極的に行う
 - 女性からの応募を増やすため、会社説明等で積極的に女性活躍推進、
 - 働きやすい環境を説明する

5. 女性の活躍に関する状況の情報公表

- ・労働者に占める女性労働者の割合 : 正社員 31.4%、非正規社員 87.5% (※2025 年 3 月時点)
- ・男女の平均継続勤務年数の差異 : 0.8 年 (女性 4.8 年、男性 5.6 年 / ※2025 年 3 月時点)

(株)H・O・C

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2023 年 3 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

2. 当社の課題 : 比較して女性の在籍者数が男性よりも低い

3. 目標

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 : 正社員 29.6%→35%以上にする

② 管理職に占める女性労働者の割合 : 20.0%→25.0%以上にする

4. 実施時期・取組内容

- ・2023 年 3 月～ HP や社内イントラネットの定期的な情報更新を行う
育児等制度のガイドブックを更新し、既存従業員へ育児等の理解浸透、
社内の働きやすい環境整備に努める
採用 HP に女性社員インタビュー掲載を積極的に行う
- ・2023 年 4 月～ 女性からの応募を増やすため、会社説明等で積極的に女性活躍推進、
働きやすい環境を説明する
- ・2024 年 4 月～ 現状を把握し、出産・介護等で退職した人などの再雇用制度導入を検討する
女性管理職登用プログラムを構築

5. 女性の活躍に関する状況の情報公表

- ・労働者に占める女性労働者の割合 : 正社員 29.3%、非正規社員 100% (※2023 年 1 月末時点)
- ・男女の平均継続勤務年数の差異 : 0.4% (女性 11.0 年、男性 10.6 年 / ※2021 年度時点)
- ・有給取得率 : 65.3% (2021 年度)