

女性活躍推進に関する行動計画策定以降の情報公表について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいて、弊社行動計画（別紙）の策定以降における下記の情報を公表いたします。

記

1. 男女別勤続年数について

時点	男性	女性
2021年3月末	約16年9ヶ月	約13年8ヶ月

2. 全従業員に占める女性の割合

時点	全従業員数	うち女性
2021年3月末	435人	164人

【本件に関するお問合せ先】

SMB 建材株式会社
人事総務部 広報担当
TEL 03-5573-5137

以上

SMB 建材株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、当社行動計画を下記のとおり策定する。

1. 計画期間 : 2017年1月1日～2021年3月31日まで
(平成29年1月1日～平成33年3月31日まで)

2. 当社の課題 : 基幹職における女性比率が低いこと。

2017年1月1日時点の弊社役職員総数(約520名)のうち、女性が占める割合は約38%。それぞれが様々な部署でその能力を発揮し、活躍している。
また、これまでに産前産後休業及び育児休業を取得した女性は延べ50名を超え、その大多数が職場復帰を果たしており、弊社として女性が職場に定着しやすい環境の整備に努めている。
一方、弊社役職員総数の半数強を占める基幹職については女性比率が低く(同日時点で基幹職の約2.4%)、以前に比べて徐々に増えているものの、この比率を向上することが更なる女性活躍環境向上につながると考え、当社の課題とする。

3. 目標 : (1) 行動計画期間中に、基幹職における女性比率を1%以上増加させる。
(2) 行動計画期間中に、働きやすい職場環境の維持・整備・充実に資する施策を講じる。

4. 取組み内容 : (1) 基幹職における女性比率増加のための取組み

①採用関連(2017年度～)

1) 採用広告における女性求職者への広報/PR強化(女性基幹職情報の掲載、等)

②人事制度関連(2017年度～)

1) 自己申告等の機会を活用した、キャリアアップを目指す女性の把握・共有
2) 職掌転換制度(事務職→基幹職等)の運用及びその周知の継続

(2) 働きやすい職場環境の維持・整備・充実のための取組み

①様々なハラスメント防止のための取組み継続(2017年度～)

1) ハラスメント防止のため研修等の実施
2) ハラスメントを含むコンプライアンスに関する報告・相談窓口の設置

②時間外勤務(所定時間外労働)削減に向けた施策の拡充及び地道な継続(2017年度～)

1) 組織長への情報提供を通じた労働時間管理及び健康管理の促進
2) 休日勤務を実施した場合の代休・振替休日取得促進
3) 社内システムを活用した勤怠管理体制の充実
4) 労働時間、休日管理、健康管理に関する従業員への教育推進

③フレックスタイム制度の拡充(2018年度～)

1) 全社的なフレックスタイム制度導入
2) コアタイムの見直し

④女性の勤続年数 伸長

1) 上記施策による職場環境充実の結果として、女性の勤続年数を従前対比で伸長する。
(2017年3月末時点 : 男性 約15年1ヶ月 / 女性 約10年3ヶ月)

SMB 建材株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、当社行動計画を下記のとおり策定する。

1. 計画期間 : 2021年4月1日～2026年3月31日まで
(令和3年4月1日～令和8年3月31日まで)

2. 当社の課題 : 基幹職における女性比率が低いこと。

2021年4月1日時点の弊社役職員総数(約450名)のうち、女性が占める割合は約38%。それぞれが様々な部署でその能力を発揮し、活躍している。
また、これまでに産前産後休業及び育児休業を取得した女性は延べ90名を超え、その大多数が職場復帰を果たしており、弊社として女性が職場に定着しやすい環境の整備に努めている。
一方、弊社役職員総数の半数強を占める基幹職については女性比率が低く(同日時点で基幹職の約4.3%)、以前に比べて徐々に増えているものの、この比率を向上することが更なる女性活躍環境向上につながると考え、当社の課題とする。

3. 目標 : (1) 行動計画期間中に、基幹職における女性比率を1%以上増加させる。
(2) 行動計画期間中に、働きやすい職場環境の維持・整備・充実に資する施策を講じる。
(3) 女性の勤続年数(13年8ヶ月/2021年3月時点)を従前対比で伸長させる。

4. 取組み内容 : (1) 基幹職における女性比率増加のための取組み

①採用関連(2021年度～)

1) 採用広告における女性求職者への広報/PR強化(女性基幹職情報の掲載、等)

②人事制度関連(2021年度～)

1) 自己申告等の機会を活用した、キャリアアップを目指す女性の把握・共有
2) 職掌転換制度(事務職→基幹職等)の運用及びその周知の継続

(2) 働きやすい職場環境の維持・整備・充実のための取組み

①様々なハラスメント防止のための取組み継続(2021年度～)

1) ハラスメント防止のため研修等の実施
2) ハラスメントを含むコンプライアンスに関する報告・相談窓口の周知

②時間外勤務(所定時間外労働)削減に向けた施策の拡充及び地道な継続(2021年度～)

1) 組織長への情報提供を通じた労働時間管理及び健康管理の促進
2) 休日勤務を実施した場合の代休・振替休日取得促進
3) 社内システムを活用した勤怠管理体制の充実
4) 労働時間、休日管理、健康管理に関する従業員への教育推進

③多様で柔軟な働き方の拡充(2021年度～)

1) フレックスタイム制度の拡充
2) 在宅勤務制度の導入
3) 有休取得の平均取得日数(11.1日/2020年実績)の向上