

## 住友林業株式会社 第2期行動計画

女性の活躍を推進し、全ての社員がいきいきと働くことができる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2019年4月1日～2022年3月31日

### 2. 当社の課題

課題 1: 管理職に占める女性比率の向上

課題 2: 女性社員に対するキャリアデザインの啓発と意欲向上

課題 3: ワーク・ライフ・バランスの実現(時間外労働削減・有給休暇取得促進・男性社員の育児関連制度利用促進など)

### 3. 目標

(1) 女性管理職比率を2021年度(2022.3.31)までに5.5%以上とする。

(2) 有給休暇取得日数を2021年度(2022.3.31)までに1年14日以上(社員平均)とする。

### 4. 取組内容と実施時期

#### (1) 管理職及び管理職候補の女性社員の意欲・スキル向上

- ・2019年4月～2016年度より実施の女性管理職ならびに管理職候補者をメンティとするメンター制度を、毎年度継続実施する。
- ・2019年10月～女性社員対象のワークショップ等により、現状把握と今後の施策を検討、立案し、順次実行する。

#### (2) 社内意識の向上、風土改革

- ・2019年4月～働き方改革セミナー、ヘルスケアセミナー、ユニバーサルマナー検定などの実施により、ワークライフバランスやダイバーシティについての社員の理解と、意識の向上を図る。
- ・2019年7月～2013年度より実施している「家族の職場参観日」を毎年継続実施する。
- ・2020年1月～男性社員の育児休業取得促進のため、子を持つあるいはこれから子が生まれる男性社員への支援や個別の働きかけを、管理システムの導入整備により強化し、実行する。

#### (3) 働き方の改革・生産性の向上

- ・2019年4月～働き方改革プロジェクトを2018年度から継続実施し、全国各拠点の働き方の把握と、働き方改革目標、施策を設定するための仕組みを構築し、各拠点での働き方改革を推進する。
- ・2019年4月～本社増床計画に伴い発足したオフィス変革委員会を改組し、業務変革委員会を発足する。ペーパーレス化を前提とした業務フローの見直し、テレワークの拡大やルール整備等の業務改革を推進する。
- ・2019年4月～年次有給休暇の年間取得日数の目標(社員平均)を毎年定め、取得促進策(リフレッシュ休暇、ファミリーフレンドリーデーなど)を充実、徹底することにより目標達成を図る。
- ・2019年7月～総務省主催のテレワークデイズへ参加し、テレワークについての理解浸透と利用拡大を図る。

以上