

## シグマ光機株式会社 行動計画

シグマ光機株式会社（以下、「当社」という）は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）に基づき、本行動計画を策定し、更なる女性の活躍推進に向けた取組みを進めております。

当社では、高い専門性を身につけた社員が、さまざまなライフイベントの有無にかかわらず、継続して働ける環境づくりを進めることで、女性社員はもとより全ての従業員が仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境を整えてまいります。

この度、2017年5月期（2016年6月～2017年5月）の実績を基に本行動計画を更新いたしました。

1. 計画期間 2016年4月1日～2021年3月31日（5年間）
2. 当社の課題
  - （1）製造・開発職種における女性割合が29.0%（81名：2015年5月末）と低い。
  - （2）管理職（課長補佐相当職以上）に占める女性割合が3.2%（2名：2015年5月末）と低い。
3. 数値目標
  - （1）製造・開発職種における女性割合33.5%（99名）への向上を目標とする。
  - （2）管理職候補の母集団の形成のため、管理職の1つ下位の階層（係長相当職）の女性割合を現状の25.6%（10名）から30.0%（15名）への向上を目標とする。
4. 取組内容と実施時期
  - （1）採用に関する取組内容及び実施時期
    - 2015年3月～ 技術系女性社員の紹介などのホームページでの求職者向け発信情報の拡充
    - 2015年6月～ 製造・開発職種（加工・検査・開発等）の正規・非正規の女性労働者の積極採用
    - 2016年6月～ 新卒採用の工場見学会における技術系女性社員との質疑応答などの実施
  - （2）配置・育成・教育訓練に関する取組内容及び実施時期
    - 2014年8月～ 女性従業員の更なる活躍に対する経営トップの強いメッセージの発信と浸透
    - 2015年1月～ 海外展示会などへの若手社員・女性社員の積極派遣によるキャリア形成の支援強化
    - 2016年6月～ マネジメント・中堅社員向け研修時のダイバーシティ推進に関する教育の実施
  - （3）継続就業・職場風土に関する取組内容及び実施時期
    - 2011年7月～ 生産拠点で運用中の毎週水曜日の一斉退社日（ノー残業デー）の実施率の向上
    - 2014年6月～ 生産拠点の女性用トイレの増設・洋式化など、女性従業員の労働環境改善の推進
    - 2016年6月～ ライフイベントにかかわる女性従業員の継続就業・両立支援施策の利用促進  
（母性健康管理に基づく休暇・時差出勤、短時間勤務、産前・産後休暇、育児休業、育児時間、時間外勤務の制限、看護休暇、介護休暇、職能・コース変更など）
  - （4）多様なキャリアコースに関する取組内容及び実施時期
    - 2016年6月～ 意欲・能力に応じたパート社員・派遣社員からの準社員・正社員への転換の促進
5. トピックス
  - （1）2016年9月～ 中堅女性社員を対象とした育成カリキュラム（『働く女性サミット』）を開催
  - （2）2017年4月～ 育児休業・介護休業規程の改定  
（例：育児短時間勤務適用期間を3歳到達日から小学校就学始期到達日に拡充）

(別紙) 女性の活躍に関する行動計画の基礎となる状況把握

【項目 1】

2017 年 5 月期に採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合 (2017 年 5 月末時点)

| 雇用区分  | 男性    | 女性     |
|-------|-------|--------|
| 正社員   | 55.6% | 44.4%  |
| 準社員   | 0.0%  | 100.0% |
| 嘱託社員  | —     | —      |
| パート社員 | —     | —      |
| 派遣社員  | 8.3%  | 91.7%  |

| 職務区分                      | 男性     | 女性    |
|---------------------------|--------|-------|
| 製造部門                      | 31.6%  | 68.4% |
| 開発部門                      | 100.0% | 0.0%  |
| 営業部門                      | 16.7%  | 83.3% |
| 管理部門                      | 33.3%  | 66.7% |
| ※正社員・準社員・嘱託・パート社員・派遣社員を含む |        |       |

【項目 2】

労働者に占める女性労働者の割合 (2017 年 5 月末時点)

| 雇用区分  | 男性     | 女性     |
|-------|--------|--------|
| 正社員   | 72.6%  | 27.4%  |
| 準社員   | 0.0%   | 100.0% |
| 嘱託社員  | 100.0% | 0.0%   |
| パート社員 | 5.0%   | 95.0%  |
| 派遣社員  | 5.6%   | 94.4%  |

| 職務区分                      | 男性     | 女性    |
|---------------------------|--------|-------|
| 製造部門                      | 62.8%  | 37.2% |
| 開発部門                      | 100.0% | 0.0%  |
| 営業部門                      | 49.3%  | 50.7% |
| 管理部門                      | 70.4%  | 29.6% |
| ※正社員・準社員・嘱託・パート社員・派遣社員を含む |        |       |

【項目 3】

管理職に占める女性労働者の割合 (2017 年 5 月末時点)

| 社内役職名               |    | 係長相当職<br>チームリーダー<br>(TL) | 課長補佐相当職<br>サブグループリーダー<br>(SGL) | 課長相当職以上<br>本部長、副本部長、<br>部長・室長、<br>副部長・副室長、<br>グループリーダー (GL) |
|---------------------|----|--------------------------|--------------------------------|---|
| 在籍者数                | 男性 | 23 名                     | 17 名                           | 39 名  |
|                     | 女性 | 10 名                     | 2 名                            | 0 名   |
|                     | 合計 | 33 名                     | 19 名                           | 39 名  |
| 役職者に占める<br>女性労働者の割合 |    | 30.3%                    | 10.5%                          | 0.0%  |
|                     |    | 3.4%                     |                                |   |

以上