

シグマ光機株式会社 行動計画

当社では、高い専門性を身につけた従業員が、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、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。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026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正社員割合が低い。
- （2）管理職（課長補佐相当職以上）に占める女性割合が低い。
- （3）年次有給休暇取得率の維持・向上が必要。

3. 数値目標

- （1）製造・開発職種における女性正社員割合を拡大する。
 - ・2026年3月末までに80名以上（30.0%以上）にする。
- （2）管理職候補の母集団形成のため、管理職及び管理職の下位階層の女性社員総数を拡大する。
 - ・主任相当職 9名→12名以上
 - ・係長相当職 4名→5名以上
 - ・課長相当職 0名→2名以上
- （3）年次有給休暇取得率の向上を目指す。
 - ・全従業員の平均を71.5%から73.0%以上にする。

4. 取組内容・実施時期

（1）採用に関する取組内容

- 2015年6月～継続 有期雇用の派遣社員・パート社員の積極的な無期雇用転換・正社員登用の実施
- 2021年4月～ 男女ともに優秀な人材採用の拡大のためのインターンシップ活用及び
将来の管理職候補比率向上のための多様な雇用形態の女性労働者の積極採用を推進

（2）配置・育成・教育訓練に関する取組内容

- 2015年1月～継続 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9月～継続 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』）を継続開催
- 2021年4月～ 男女ともに若手・中堅社員対象の将来ビジョン形成を支援する階層別研修の実施
- 2021年6月～ 女性管理職のロールモデル育成推進

（3）継続就業・働き方改革に関する取組内容

- 2018年10月～継続 社内広報誌によるライフイベント関連制度の周知
- 2018年10月～継続 産後休業・育児休業からの復職時における個別相談窓口の開設
- 2019年4月～継続 所定外労働抑制のための措置を実施
- 2019年4月～継続 年次有給休暇の利用促進（一斉計画年休・個人計画年休の取得日の設定）
- 2021年11月～ ペーパーレス化による生産性向上と多様な働き方への対応の推進

以上

(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】

2020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

(2020年5月末日時点)

雇用区分	男性	女性
正社員	71.1%	28.9%
準社員	—	—
嘱託社員	—	—
パート社員	—	—
派遣社員	29.4%	70.6%

(2020年5月末日時点)

職務区分	男性	女性
製造部門	57.1%	42.9%
開発部門	87.5%	12.5%
営業部門	41.7%	58.3%
管理部門	—	—
※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

(2020年6月1日時点)

雇用区分	男性	女性
正社員	67.0%	33.0%
準社員	—	—
嘱託社員	100.0%	0.0%
パート社員	5.9%	94.1%
派遣社員	23.8%	76.2%

(2020年6月1日時点)

職務区分	男性	女性
製造部門	58.2%	41.8%
開発部門	95.4%	4.6%
営業部門	45.1%	54.9%
管理部門	75.9%	24.1%
※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

(2020年6月1日時点)

社内役職名		主任相当職 チームリーダー (TL)	係長相当職 サブグループリーダー (SGL)	課長相当職以上 本部長、副本部長、 部長・室長、 副部長・副室長、 グループリーダー (GL)
在籍者数	男性	27名	15名	42名
	女性	9名	4名	0名
	合計	36名	19名	42名
役職者に占める 女性労働者の割合		25.0%	21.1%	0.0%
			6.6%	

以上