

2021年4月1日

株式会社 サンワ
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社サンワでは、女性社員がやりがいとキャリア意識を持ちながら、継続して働くための意識啓発や環境整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年4月1日から2026年3月31日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

セクシャルハラスメントを含めハラスメント防止の啓発活動を年3回以上、定期的に行う。

<実施時期・取組内容>

- ・2021年4月～ 世間で過去にあったハラスメント事例の洗い出し。
- ・2022年4月～ ハラスメント防止担当者の専任、相談窓口の整備。
- ・2024年4月～ 管理職を対象にハラスメント防止研修の実施。
- ・2025年4月～ 朝礼、ミーティング等でハラスメント防止啓発の開始。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

社員一人当たりの有給消化率を70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- ・2021年4月～ 社員の毎月の有給取得率をデータ化する。
- ・2022年4月～ 部署ごとに有給休暇取得率向上計画を策定する。
- ・2024年4月～ 有給休暇取得率向上計画に基づいた各部署での取組の結果を振り返り、達成部署の取組を全社に展開して目標達成に向けた計画の見直しを行う。

以上

2021年12月1日

株式会社 静岡サンワ
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社サンワでは、女性社員がやりがいとキャリア意識を持ちながら、継続して働くための意識啓発や環境整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年12月1日から2026年11月30日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

セクシャルハラスメントを含めハラスメント防止の啓発活動を年3回以上、定期的に行う。

＜実施時期・取組内容＞

- ・2021年12月～ 世間で過去にあったハラスメント事例の洗い出し。
- ・2022年12月～ ハラスメント防止担当者の専任。
- ・2024年12月～ 管理職を対象にハラスメント防止研修の実施。
- ・2025年12月～ 朝礼、ミーティング等でハラスメント防止啓発の開始。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

社員一人当たりの有給消化率を70%以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- ・2021年12月～ 社員の毎月の有給取得率をデータ化する。
- ・2022年12月～ 部署ごとに有給休暇取得率向上計画を策定する。
- ・2024年12月～ 有給休暇取得率向上計画に基づいた各部署での取組の結果を振り返り、達成部署の取組を全社に展開して目標達成に向けた計画の見直しを行う。

以上

2021年11月現在

株式会社 静岡サンワ

女性の活躍に関する情報公表

【労働者に占める女性労働者の割合】

(職種)	(労働者数)	(女性労働者数)	(女性労働者の割合)
○全労働者：	307人	40人	13%
○事務員：	21人	3人	14%
○乗務員：	147人	2人	1%
○作業員：	139人	35人	25%

以上