

## 株式会社 山櫻 行動計画 (区分①)

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日までの 5年間
2. 当社の課題

女性が配属されている部署・職種が男性と比較して限定されている

3. 目標

女性の営業職を現状より5%多く採用・配置する

4. 取組内容

取組1 : 女性営業職が少ない部署などに女性を積極的に配置する

### <対策>

- 令和3年 4月～ 男女の配置で偏りのある部署の洗い出し  
女性の少ない部署に配属を行う上での課題点を分析
- 令和4年 4月～ 対象となる女性社員へのヒアリング、配属先の職場環境整備
- 令和5年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施
- 令和6年 4月～ 効果の検証・対策を実施

取組2 : 育児・介護目的に限らず、在宅勤務制度などの柔軟な働き方の  
選択肢を増やす取り組みを行う

### <対策>

- 令和3年 4月～ 他社事例を参考に各種制度の調査  
また、対象者にヒアリングを行い、環境整備に向けて検討
- 令和4年 4月～ 対象者を抽出し、試験的な制度利用の検討
- 令和5年 4月～ 対象となる層全体での制度利用の検討・実施
- 令和6年 4月～ 効果の検証・対策を実施

### 女性活躍の現状に関する情報公開

令和3年3月現在

女性営業職の割合 : 9%  
(東日本:8%、西日本1%)

以上

## 株式会社 山櫻 行動計画（区分②）

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日までの 5年間

2. 当社の課題

配属や職種によって年次有給休暇取得率に偏りがある

3. 目標

現状の全社年次有給休暇取得率：51%を60%まで引き上げる

4. 取組内容

取組1：全社員が年次有給休暇を6日以上取得する

<対策>

- 令和3年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握・調査する  
取得率向上のための対策の検討を開始し、取得を呼び掛け
- 令和4年 4月～ 取得率が継続的に50%を下回る配属の状況把握と対策検討
- 令和5年 4月～ 取得率60%に向けての状況確認と更なる施策の検討・実施
- 令和6年 4月～ 効果の検証・対策を実施

取組2：育児・看護・介護休暇などを全社員が理解し、両立支援制度の利用を推進することで、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を図る

<対策>

- 令和3年 4月～ 他社事例を参考に各種制度の調査
- 令和4年 4月～ 取得の少ない休暇（男性の育児休暇や看護休暇など）について実態を把握、対象者を抽出し、試験的な制度利用の検討
- 令和5年 4月～ 対象となる層全体での制度利用実施の検討  
男女問わず休暇を取得しやすく働きやすい職場環境づくりを推進
- 令和6年 4月～ 効果の検証・対策を実施

女性活躍の現状に関する情報公開

令和2年3月現在

全社員の年次有給休暇取得率：51%

以上