

大和特殊硝子株式会社

一般事業主行動計画書

男性も女性も長く活躍でき、多彩なキャリア形成を目指せる職場環境を整備するため、行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026 年 7 月 1 日 ～ 2029 年 6 月 30 日(3 年間)

2. 当社の課題

- ・女性労働者の平均勤続年数が男性と比較して短い
- ・女性のキャリア形成(主任・リーダー層)が限定的
- ・採用による女性比率の向上が難しく、既存人材の活用が重要
- ・非正規雇用から正社員への転換実績が限定的

3. 目標および取り組み内容

【目標1】

女性労働者の平均勤続年数を 10.35 年 → から 12 年以上へ引き上げる

取り組み内容

- ・2026 年 8 月から、働きやすさに関するアンケートを全社対象に年 1 回実施する。
- ・2026 年 9 月から、仕事と家庭の両立を支援する社内制度を改めて周知する。
- ・把握した課題を各部署へフィードバックし、長期就業に向けた改善を継続的に実施する。
- ・女性労働者の離職状況、復職状況および平均勤続年数を年度ごとに確認する。

【目標2】

女性労働者のキャリア形成支援を実施し、主任・リーダー等への登用機会を確保する

取り組み内容

- ・2026 年 9 月から、一般職のうちキャリア 5 年以上の女性従業員を中心に、育成対象者を把握する。
 - ・対象者の希望や適性を踏まえ、育成計画を策定する。
- 2027 年 2 月から、育成計画の進捗および課題を確認し、必要に応じて計画を見直す。
- ・主任・リーダー候補者の育成状況および登用実績を年度ごとに確認する。

【目標3】

非正規雇用労働者から正社員への転換等、雇用区分転換を計画期間中に 1 名以上実施する

取り組み内容

- ・2026 年 8 月から、正社員転換制度の運用基準を整理し、社内へ周知する。
- ・2026 年 9 月から、非正規雇用労働者に対し、正社員転換制度の説明および転換希望の確認を年 1 回程度実施する。
- ・対象者の業務適性、勤務状況および本人の意向を確認し、正社員転換に向けたフォローを行う。
- ・転換後も定着状況を確認し、円滑な職務移行を支援する。

4. 実施および進捗確認

各取組の実施状況および目標の達成状況は、年度ごとに確認し、必要に応じて取組内容を見直す。

以上