

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべての社員がその能力を十分発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2018年11月1日～2023年10月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性総合職が配属されている部署が男性と比較して限定されており、女性総合職が全く在籍しない部署が多く存在する
- (2) 女性管理職の割合が低い

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1, 2 共通事項

【取り組み内容】

- 2018年11月～ アンケート調査を行い、女性活躍の妨げになる要因を特定して、改善可能な部署では改善策を策定する。
- 2018年12月～ 改善策を実施し、女性活躍の環境を整備する。

目標1：女性総合職が全く在籍しない部署の割合を60%以下にする

【取り組み内容】

- 2019年1月～ 人材育成希望調査結果をもとに、女性活躍の環境が整備された部署への配置転換により、女性総合職が全くいない部署が減少する組み合わせを検討する。
- 2019年4月～ 定期人事異動の検討時に、上記検討結果を考慮することにより、女性総合職が全くいない部署を減少させる(検討は毎年を行う)。

目標2：採用における女性の割合を平均20%以上にする

【取り組み内容】

- 2019年1月～ 女性活躍を推進する会社であることを採用パンフレットやホームページなどを通じて広報し、採用に対する女性の応募者割合の増加を図る。

目標3：女性管理職候補者の育成

【取り組み内容】

- 2018年11月～ 女性社員を対象に、キャリアデザイン構築についての研修を行う。
- 2019年4月～ 外部専門家によるキャリア相談窓口を設置し、キャリアデザインを自ら構築することにより、女性管理職への希望者増加を図る。

以上