

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員を増やし、管理職として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： 2016 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 当社の課題と取り組みの方向性

- ・ 採用（新卒・経験者・内部登用）において、女性の採用割合が低く、女性の応募者数を増やす必要がある。
- ・ 管理職比率において、女性割合が低いことを受け、取り組みの方向性を以下の通りとする。
 - 女性管理職候補の母数拡大のため、社内の優秀人材発掘に向け、意欲と能力のある女性社員の積極的登用と育成が必要。
 - 係長級から課長級へ昇進した女性の割合が男性に比べ低いことから、管理職候補である女性社員の意欲啓発に向けたキャリア形成支援が必要。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

(1) 採用目標：採用（新卒・経験者・内部登用）での女性割合において、15%以上を目指す

<取り組み内容>

・2016 年 4 月～

理系女子学生に対する重点的広報を実施（高専女子フォーラム参加、説明会開催など）
職域拡大：受け入れ職場のニーズ調査、対策検討
内部登用の制度整備、社内候補者確認、登用審査

（ご参考）2016 年 4 月 1 日入社の新入社員に占める女性の割合：8%

(2) 登用目標：管理職（課長級以上）に占める女性割合において、1.8%以上を目指す

<取り組み内容>

・2016 年 4 月～

管理社員候補の確認、支援策検討
両立支援制度の見直し（特に介護について利用者がまだ少なく、より使いやすく改善する）
経営層と女性役職者の意見交換会実施「後進のために協力してできること」
上司向け部下育成ポイント研修の実施（女性特有の出産・育児に関する説明）

（ご参考）2016 年 4 月 1 日時点の管理職比率：1.65%

以上