

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が幅広い分野で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： 2018年4月1日から2020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。
- ・ 管理職比率における女性比率は改善はしているものの、未だ割合が低いことを受け、取り組み内容を見直す。
 - 係長級から課長級へ昇進した女性の割合が低い職種における職務の見直しやサポートが必要

3. 目標と取り組み内容・実施時期

(1) 採用目標：正社員比率において、女性割合の向上を目指す（16.0%以上）

<取り組み内容>

・2018年4月～

育児・介護・配偶者転勤等を理由とする退職者の再雇用制度の整備
経験者採用、再雇用、雇用形態変更による登用の実施

(ご参考) 2018/3/1 時点の正社員に占める女性の割合：14.4%

(2) 登用目標：管理職（課長級以上）に占める女性割合について 2.5%以上を目指す

<取り組み内容>

・2018年4月～

全ての職種（技術、営業、製造）からの管理職登用推進
女性社員がキャリアパスを描きやすくするためのインフラ整備
管理社員への時間管理拡大徹底によりライフワークバランスの充実をはかる

(ご参考) 2018/4/1 時点の管理職比率：2.2%

以上