

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の総合職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の総合職が少なく、また女性の管理職もない。
- (2) 総合職女性の採用計画がない
- (3) 女性の配属先が男性に比べて限定されている。

3. 目標

総合職の女性を現員の3名から6名以上に増加させる

4. 取組内容と実施時期

取組1 : 女性の総合職採用に積極的に取り組む

- 平成29年 8月～ 女性がいない又は少ない部門・職種について、女性を配属する上での課題を分析する。
- 平成30年10月～ 新卒採用計画の作成において、女性の総合職を採用する目標を設定する。
- 平成31年 3月～ 女性の応募を増やすため、リクルート用リーフレットの内容を改定する。
(現在活躍している総合職の女性社員を掲載)
- 平成31年 3月～ 合同企業説明会において、女性社員の協力を得ながら学生に対する積極的な広報活動を行う。

取組2 : 一般職から総合職への転換制度の作成と自身のキャリア形成に関する意識の高揚

- 平成29年 8月～ 女性社員の活躍を推進していく方針を全従業員に周知する。
- 平成30年 8月～ 一般職から総合職へ転換する際の明確な制度を作成し、従業員に周知する。
- 平成30年10月～ 総合職への転換希望の有無についてのアンケートを実施する。
- 平成31年 8月～ 目標面談の際に、上司と女性社員が中長期的な視点でのキャリアプランについて話し合い、自身のキャリア形成に関する意識を醸成する。
- 平成31年 8月～ 一般職の職務範囲の拡大や処遇の改善について取り組む
- 平成32年 4月～ 総合職への転換希望者を対象に、より高度な知識・スキルを身につける為の研修を受講させる。