

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： 2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間

2. 当社の課題と取組みの方向性

- ・ 社内の女性総合職比率が低いため、新卒総合職採用において、女性の積極採用を維持する。
- ・ 管理職比率において、女性割合が低いことをうけ、取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むけ、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、管理職候補である総合職女性社員の意識啓発にむけたキャリア形成支援が必要。

3. 目標と取組内容・実施時期

(1) 採用目標：新卒総合職採用において、女性割合の維持を目指す（事務系 40%以上、技術系 15%以上）

<取組内容>

2020年度～2021年度

- ・ 女子学生に対する重点的広報を実施、女性採用力の強化
    - ダイバーシティに対応したリクルーターチームの編成
    - Web 広告・新聞広告の実施
    - 女性社員によるキャリアセッションセミナーの開催
    - HP・パンフレットでの情報提供強化（活躍女性紹介、福利厚生制度紹介ページ）
- （ご参考）2020/4/1 入社の新卒総合職に占める女性割合：事務系 41.1%、技術系 17.7%

(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  
係長級に占める女性割合について 10%以上を目指す

<取組内容>

2020年度～2021年度

(1) 女性社員のキャリア形成支援

- ①女性管理職の計画的育成（部門ごとの女性昇進状況のモニタリング、マネジャー登用計画策定）
- ②女性管理職及び候補者の社外研修への派遣
- ③女性管理職比率が低い、男女の平均勤続年数の差が大きいなど部門での課題明確化と対策実施

(2) ライフイベントに応じた両立支援と風土醸成

- ①上司向け意識啓発研修の実施
- ②育児休業者や出産後の働き方に興味がある社員（男女問わず）を対象としたセミナーの実施
- ③職場ごとの課題に応じた働き方の見直し

（ご参考）2020/1/16 時点の管理職比率 2.1%、係長比率 10.6%

以上