

行動計画

女性が、より一層活躍できる雇用環境整備を行う為に、次の通り行動計画を策定する。

1. 期間

2018年7月1日～2021年6月30日

2. 課題

- 2.1 技術部門中心な会社組織の為、女性応募者が少なく、その結果、女性従業員が男性従業員に比べ少ない。
- 2.2 日本国内の事業所には主要部門に女性管理者がいないため、女性からの視点の会社判断が得られにくい。

3. 目標と対策

3.1 目標

- 2.1 に対する目標 ①女性の採用比率を採用者数の20%以上とする(現在15%)
- 2.2 に対する目標 ①女性の管理職登用を35%以上とする(現在33%)
②日本国内の事業所において、女性管理職の登用を1名以上行う

3.2 対策

- 2.1 に対する目標 ①女性の採用比率を採用者数の20%以上とする(現在15%)
対策 ア) 女性技術者が応募しやすいよう就業規則を見直す
就業時間の見直し、産前産後・育児期間を支援する規則の適応
育児・介護・配偶者の転勤等などに対する制度の導入や利用促進
- 2.2 に対する目標 ①女性の管理職を登用する35%以上とする(現在33%)
対策 イ) 女性管理職育成プログラムの提供、ワークライフバランスを改善する為の就業規則見直し
- 2.2 に対する目標 ②日本国内の事業所において、女性管理職の登用を1名以上行う
対策 ウ) 管理職採用時の女性候補者増を図る応募を行う。Web等に掲載しPRを行う

2018年7月～9月

この期間に現状の問題点を把握し分析、改善策を検討する。
働く女性の観点、ワークライフバランスの観点、業務効率、キャリアアップなどの視点から現状の問題点を挙げ、それらの原因分析を十分に行い、具体的な対策案(アクションプラン)を立てる。

2018年10月～2019年3月

上記対策案に基づき、女性が応募しやすくなるよう就業規則を見直し、必要な条項に関しては修正、もしくは追加を行い、改善案を就業規則に反映させる。

2018年7月～

従来、同じ職場の社員への配慮から5日の連続休暇取得を遠慮する傾向があるので、夏季などには連続5日間の有給取得率を上げる様、有給取得を推進する社内PRを行う。
また、会社からは年末・年始や、飛び石連休が有る場合には有給取得奨励日を設け、連続した休暇が取得し易くなる機会を増やし、有給取得奨励日の取得率を上げる努力をする。

2018年9月～

女性応募者が増える様、応募要項を見直す。積極的に女性採用をしていると分かる様ホームページ等でPRを行う。

以上