

当社は、ダイバーシティの推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、多様な人材が活躍できる組織をめざし、取り組んでまいります。特に、人材確保が厳しい現状を踏まえ、女性が活躍できる組織づくりのために、次のように行動計画を策定してまいります。

1. 計画期間 2020年4月1日から2023年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 意欲のある女性総合職の採用は成功しているが、女性の割合が少ない。
⇒より多くの女性総合職候補者を集め、採用していく必要がある。
- (2) 採用した意欲ある女性が、キャリアアップ志向を維持継続できる仕組みがない。
⇒女性がキャリア志向を維持したまま、定着する仕組みが必要。
- (3) 男女問わず働き方改革に向けたより一層の取組みが必要。

目標と取組内容・実施時期

【目標1】

女性総合職採用比率を2022年度までに+10%以上とする
15.8%(2019年度採用活動) → 25.8%(2022年度採用活動)

<取組内容>

- ・2020年 4月～ 採用ホームページの更新
- ・2020年 6月～ 採用選考基準の見直し・検討会を実施
- ・2020年 10月～ 女性をターゲットとしたパンフレットの更新・配布
- ・2020年 10月～ 目標値に対する達成率の確認、計画の再考
- ・2020年 11月～ 女性社員との座談会などの実施
- ・2021年 3月～ 2021年度採用活動開始
- ・2021年 4月以降 上記PDCAサイクルを回し、目標達成を目指す

【目標2】

女性管理職候補(基幹1職)の数を2022年度までに3倍にする
基幹1職 5名 → 15名

<取組内容>

- ・2020年 4月～ 昇格対象となる女性社員の調査・状況確認
- ・2020年 6月～ 新入社員を対象に女性活躍推進セミナーの実施
- ・2020年 6月～ 女性総合職キャリア研修・座談会等の実施
- ・2020年 10月～ 女性リーダーシップ開発トレーニング(6か月)へ派遣
- ・2020年 10月～ 管理職および管理職候補者への1on1コーチングの実施
- ・2020年 11月～ 昇格結果の確認、計画の再考、研修体系の見直し
- ・2021年 4月以降 上記PDCAサイクルを回し、目標達成を目指す

【目標3】

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
女性従業員・・・取得率を90%以上にすること
男性従業員・・・取得率を7%以上にすること

<取組内容>

- ・2020年 10月～ 新しい情報提供の運用開始(ポータルサイト更新)
- ・2021年 4月～ 研修やセミナーの開催