

女性活躍推進法 行動計画進捗報告

1. 計画期間 平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題 1：採用における男女比率では男性が高い。(平成 28 年時点)

◎採用に対する取組①(男女別採用における競争倍率)

→ 男性に比べ、女性の方が競争倍率において割合が高くなっている。

平成 30 年入社 男性 85% 女性 93%

平成 31 年内定(平成 30 年 6 月末時点) 男性 50% 女性 69%

採用に対する取組②(男女採用比率)

→ 採用に関して男女均等に採用が出来ている。

平成 29 年入社 男性 50% (10 名) 女性 50% (10 名)

平成 30 年入社 男性 43% (10 名) 女性 57% (13 名)

採用活動に関しては、女子学生にも働きやすい環境であることを理解して頂けるよう分かりやすい説明に努めます。

課題 2：管理職候補の女性の少なさと、管理職を目指す女性が少ないこと。

◎教育に関する取組

→ 管理職候補者を選抜し、キャリア教育を行っていく。

平成 28 年 若手女性社員キャリア研修実施 (女性 24 名参加 100%)

平成 29 年 初級リーダーシップ研修 (17 名中 2 名女性選抜 12%)

平成 30 年 中核人財養成ワークショップ研修 (20 名中 5 名女性選抜 25%)

女性管理職候補に関しては、年次に合わせて教育を進め、能力開発に努めます。

課題 3：女性の管理職不在(ロールモデル不在)

◎人事制度での取組

→ 平成 28 年度より新人事制度スタートさせる。

昇格昇級評価における A 評価(優良) 女性割合(2018 年 4 月時点)

管理職ゾーン 女性比率 29% (在籍女性割合 42 名中 2 名 5%)

中堅ゾーン 女性比率 46% (在籍女性割合 66 名中 18 名 27%)

新人ゾーン 女性比率 17% (在籍女性割合 30 名中 11 名 37%)

→ 男女、特に中堅以上に関しては、業務に関係なく評価されている。

管理職候補となりうる中堅ゾーン以上での評価不平等無いよう、評価の精度を高めます。

以上、2018 年 7 月 1 日段階での計画進捗報告です。