

女性社員が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 平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 労働者に占める女性労働者の比率が低い。
- (2) 営業職における女性の採用比率は毎年大幅に変動し、安定した女性採用ができていない。
- (3) 女性の管理職が少なく、かつ管理職の候補群(課長補佐層)も少ないため、女性管理職の増加が困難である。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：営業職採用者の女性割合を毎年40%以上にする。

取組1) 女性が活躍できる企業であることについての求職者に向けた積極的広報

①採用ツールの見直し

- 平成28年6月～ ・女性の活躍する姿を紹介する採用ツール（HPやパンフレット等）の検討を開始。
- 平成28年9月～ ・採用HP及び採用パンフレットの改定作業（2018年度採用向け）を開始。

②女子学生への積極的な広報活動

- 平成28年4月～ ・女子学生を対象とした就活セミナーの開催や、会社説明会等への先輩女性社員の積極参加による女子学生向け活動の強化。
- 平成28年8月～ ・女子学生の内定者にアンケートを実施。
- 平成29年4月～ ・女性学生を対象とした就活セミナーの開催や、その他広報活動の実施。（以降、毎年1回以上の開催）

取組2) 中途採用の積極的実施と育成方法の検討・実施

- 平成28年4月～ ・中途採用の継続実施。
- 平成28年7月～ ・中途採用者に対する新たな育成方法の検討開始。
- 平成28年10月～ ・育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者の再雇用制度の運用開始。
- 平成29年4月～ ・中途採用者の新育成プログラムの運用開始。

目標2：女性管理職の候補群（課長補佐職）に3名登用する。

取組1) 意欲・能力のある女性労働者の積極的発掘と選抜した人材への集中的な育成

- 平成28年6月～ ・女性管理職育成に向けた教育プログラムの展開と、対象者の選抜
- 平成28年10月～ ・選抜者向けキャリアアップ教育と、管理者向けマネジメント教育の実施。
- 平成29年4月～ ・選抜者の見直し（追加・変更等）と現行選抜者の個人別キャリアプランの見直し。
- 平成29年10月～ ・追加選抜者向けキャリアアップ教育と、管理者向けマネジメント教育の実施。（以降、毎年実施）

取組2) 女性管理職もしくは候補群を対象とした中途採用の実施

- 平成28年4月～ ・web等採用媒体への求人広告の掲載。
- 平成28年10月～ ・中途採用に向けた取組みの開始。（以降、継続して実施）

取組3) 男女ともに働きやすい環境の整備と、女性登用に対する社内の理解促進

- 平成28年4月～ ・社内報や店長会議等により、女性活躍に関する方向性と具体的な取組みを伝達。（以降、あらゆる機会において経営者からのメッセージ発信を継続）
- ・社内報における活躍する女性（ロールモデル）の紹介を継続。
- 平成28年5月～ ・女性活躍および職場環境見直しのための社内アンケート（意識調査）の実施。（以降、毎年1回実施）
- 平成28年10月～ ・経営層や管理職へのダイバーシティ研修の実施。
- 平成29年4月～ ・男女問わず、段階的にマネジメント能力を習得するキャリア研修の検討を開始。
- ・職場環境見直しのための現状分析と課題整理。
- 平成29年10月～ ・職場環境見直しのための課題解決に向けた方策の取組みを開始。
- 平成30年4月～ ・全職場に対して、育児や介護に関する制度の案内・周知。