

東京日産自動車販売株式会社 行動計画

女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日

2. 当社の課題

- (1)社員に占める女性比率が低い。
- (2)安定した女性採用ができておらず、かつ定着率も低いため、女性社員の増加に繋がっていない。
- (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

- (1)毎年、新卒・中途採用において、営業職の女性比率を50%以上とする。
- (2)女性管理職の候補群(課長補佐職)に3年間で4名登用する。

4. 取組み内容・実施時期

取組1)求職者に向けた積極的広報と内定者フォローによる優秀な人材の採用

実施時期	取組み内容
継続実施	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性が活躍できる会社である」ことをホームページや求人サイト、採用パンフレット等、各種媒体で広報強化。 ・会社説明会やインターンシップ等への先輩女性社員の積極参加。 ・営業職の魅力が伝えられるよう、インターンシップ等プレ期活動の質と量を向上。 ・内定辞退抑制に向けたフォロー策の検討・実施。 ・次年度の採用活動に向けた課題抽出のため、内定者や新入社員へのアンケートの実施。 ・中途採用の実施。
2019年5月～	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年度採用の母集団拡大・内定辞退抑制に向けた新たな取組みの企画・実施。 (以降、毎年PDCAを回して取組み内容を見直し)
2019年10月～	<ul style="list-style-type: none"> ・退職者再雇用制度の導入。 ・採用ツール(パンフレットやHP等)の改定を検討。

取組2)意欲・能力のある女性社員の積極的な育成とキャリア形成支援

実施時期	取組み内容
継続実施	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職候補(課長補佐・係長職)向け「キャリアアップ研修」の実施。 ・異業種交流会の実施。 (上記2点について、毎年内容を見直しバージョンアップさせていく) ・各種会議にて、経営者層から女性活躍推進に関するメッセージの発信。 ・活躍する女性(ロールモデル)やダイバーシティに関する情報や具体的な取組みをグループ報にて発信。 ・自己申告制度活用によるキャリア形成支援。 ・店舗事務職のキャリアパス検討。
2019年4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・新人整備受付職の育成支援策の検討。
2019年6月	<ul style="list-style-type: none"> ・20代後半～30代前半の女性社員向け「キャリアブランディング研修」の実施。
2019年10月～	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな育成支援策の検討。

取組3)多様な人材が長く活躍できる環境整備と、ダイバーシティ推進への社内理解促進

実施時期	取組み内容
継続実施	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍および職場環境見直しのための社内意識調査の実施。 ・店長層向け「ダイバーシティ・マネジメント研修」の実施。 ・定着率向上に向けた新入社員へのヒアリング面談・アンケートの実施。 ・出産・育児・介護との両立を支援する制度や行政サービス等をまとめたハンドブックの展開。 ・店舗定休日を増やし、連休とする制度を実施。 ・計画的かつ確実な休日取得を目的に、休日カレンダーの公開管理(パーソナルカレンダー)。 ・有給休暇(記念日休暇・リフレッシュ休暇等)の取得促進。 ・店長・マネージャー・工場長の休日推奨日の取得促進。
2019年4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・「メリハリのある働き方」推進に向けた有給休暇の計画的付与制度(計画年休)の導入。 ・総労働時間短縮に向けた店舗営業時間の見直し。 ・社員の定着率向上に向けた新たな取組みの検討。
2019年6月～	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠管理の強化を目的に勤怠管理システムの刷新。

以上