

## 一般事業主行動計画の概要

計画期間：2018年8月6日～2021年8月5日

### 現状と課題

役職を目指す女性が少ない。

### 目標

係長・主任級の女性を現員の0人から1人以上に増加させる。

## 取組の内容

### 女性社員交流会と研修を実施

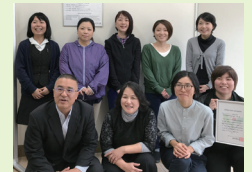
アドバイザーの提案を受けて、女性管理職も交えて女性社員同士が気軽に話せる交流会を実施した。その際、工場の女性社員から、業務に係わる日常的な悩みをどこに相談したらよいかわからないという声があり、女性管理職を相談窓口とした。すぐに対応したことで、安心して働けると感じてくれたり、管理職の役割を理解してくれるようになった。

キャリア研修の内容も大幅に見直して、集中的に4回実施した。受講者の理解度に応じて、講義だけでなく、各自が自分自身を見つめ直す作業の時間やディスカッションも取り入れ、研修の最終回では、目標を定める「ドリームマップ」を作成して、各自が発表するという機会も設けた。

## 取組のポイント

### トップが牽引役となって大きく前進！

6月に就任した社長は出資会社からの出向者で、海外駐在での経験から「女性活躍はCSRの一環、企業の社会的責任であり、経営戦略として推し進める」との姿勢を打ちだした。就任早々、全社員と1対1の面談を



横瀬社長を囲んで

を行い、その後も工場にも頻繁に足を運び、一人ひとりに話しかけ、現状把握に努めている。製造ラインからも多くの社員が研修に参加できるよう、勤務の調整を指示する等、牽引役となっている。トップの理解により、女性活躍へ向けた施策が会社全体の取組となって大きく前進した。

## 効果

研修を受けた管理部門の女性社員が管理職を目指したいと手をあげてくれ、仕事ぶりも認められてアシスタントチーフ(主任)へ昇格した。その後、製造現場からも初めて女性の管理職候補がでてきた！

### 管理職として 常に一步先を考える

### 女性管理職の声

当社は外資系企業として設立されたという経緯もあり、以前から女性活躍に対して前向きだった。

5年前には、外国籍の前工場長が管理部門にいた私達女性2人を同時に部長職(リーダー)に昇格させた。

管理職として心掛けているのは、緊急の経営課題が出たときに備えて、いつでも対応できるよう、常に一步先を見据えて情報収集をしておくということである。最終決定権はなくても、管理職として提案できる準備をし、地道に実績を積み重ねてきた。

目標達成に向けて効果がでてきているのは、経営トップである社長が面談や研修を推し進めて、社員を支えてくれていることが大きいと感じている。男女に関係なく、良い提案が受け入れられるようになってきたと実感している。行動計画を策定して具体的な数値目標ができたので、全社で目標を共有して管理職の目線で考えられる人材を育てたい。



管理部リーダー  
山本千智さん

財務経理部リーダー  
上田日登美さん

### 女性活躍推進アドバイザーから

これまでもキャリア研修は実施していたが、管理職登用には至らなかったと聞き、受講者の理解の状況を確認することから始めるよう伝えた。

せっかく時間を割いて受講するのであるから、効果ができるようにステップを踏んだ内容とすることや研修の頻度も見直すよう提案した。

【アドバイザー：脇本 美緒】