

一般事業主行動計画の概要

計画期間:2016年3月1日~2021年2月28日

現状と課題

女性社員、特に女性技術者が少ない。女性管理職がない。

目標

<数値目標1>技術職において女性の採用人数を1人以上増加させ、女性比率を30%以上にする。

<数値目標2>女性管理職(チームリーダー以上)を1人以上にする。

取組の内容

女性技術者を育成し活躍できる会社をアピールすることで採用拡大

採用の強化に向け、各部署から集めた若い世代の男女社員にアイデアを出してもらいホームページのリニューアルを行った。

また、技術者として活躍している女性社員に参加してもらい、採用イベントに積極的に出展した。女性技術者が求職中の参加者に直接アピールすることで、女性の参加者がブースに立ち寄りやすい雰囲気を作った。技術職に興味を持ってもらえるように努め、女性が活躍できる会社であることを紹介した。

技術系には女性が少ないため、文系や未経験者も技術者として活躍できるような教育カリキュラムを構築。自社で学習キットも開発し、知識・経験ゼロからでも安心して働き始められるようにした。

管理職登用に向けては、外部教育機関と提携し、技術教育以外の社員教育を受講できる制度を整えた。

取組のポイント

社員の意見を取り入れ職場を改善 ビジネススキル研修で昇進に意欲向上

社員のアイデアを取り入れ女性技術者や女性社員の声を掲載、女性が活躍できることを採用ホームページにてアピールできた。あわせて、社員の意見を把握し職場環境改善に向け、アンケートを実施している。採用強化と職場改善の取組で女性社員を増加させることができた。

また、外部教育機関と提携した研修制度では、ビジネススキルや専門スキルを受講できる機会を提供。全社員が何度でも希望の研修を受けられる体制を整えた。社内では、目標管理制度を導入し、キャリアアップをサポートしたことで、積極的にセミナーを受講する社員も増えた。

その結果、管理職セミナーを受講した女性社員1名がTL(チームリーダー:課長級)に登用された。

効果

女性社員がこの2年間で3名増えた。管理職であるTL(チームリーダー:課長級)に、女性社員を1名登用。

会社としての 意思統一が大切

経営者から

女性活躍を進めるためには、トップとして方針を打ち出し、他の経営幹部に浸透させることで会社として意思統一をはかることが必要と考えた。

実際の取組にあたって、従来の固定観念に捉われずに実施してほしいため、なるべく若い担当者に任せた。また当事者である女性社員や育児経験者の意見を取り入れるようにし、慣らし保育期間も育児休業を延長できるようにするなど、社内規程の見直しも行った。



(左)池田徹弘社長
えるぼし取得を担当した(右)城所優衣さん