

2016.3.31(届出)

安川エンジニアリング株式会社 行動計画書

女性はその能力を十分に発揮し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、つぎ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日から平成31年3月31日まで

2. 課題 課題1：女性社員が活躍する場と女性社員数が少ない。

- ・女性社員の配属部署が限定されている。
- ・女性社員の採用人数が少ない。

課題2：管理職の女性社員がいない。

- ・風土、前例がない。

3. 目標

目標1 平成30年度までに女性社員が少ない部門に新たに 2名以上の女性社員を配属する。
--

目標2 平成30年度までに管理職全体数の2%以上を女性管理職とする。
------------------------------------

#### 4. 取組内容と実施時期

##### <取組1>風土作りと意識改革を行う。

平成28年	3月～	女性活躍推進担当 設置
平成28年	5月～	全社員対象とした意識調査を行う。(以後、年1回)
平成28年	6月～	経営層向け/部長・課長層向け/一般層向けに 多様性推進の必要性についての研修を実施 (以後、定期的に対象者・内容を検討し実施)
平成28年	11月～	女性社員交流会を実施(以後、定期的に実施)
平成29年	1月～	女性活躍推進グループ設置に向けてメンバーの選定
平成29年	4月～	女性活躍推進グループ設置

##### <取組2>女性社員の職域拡大を行う。

平成28年	4月～	女性が少ない部門の洗い出しを行う。
平成28年	5月～	女性が少ない部門での女性の配属に向けての 課題分析と対策検討を行う。
平成29年	3月～	配属可能な課を決定し、配属にあたって 必要な教育・研修基準を定める。 女性技術者の新卒採用活動の開始。
平成29年	9月～	配属予定者への教育・研修を実施。
平成30年	4月～	配属実施。(以後、定期的に上司・女性社員とフォロー面談を行う) 女性技術者の新卒採用。

##### <取組3>社員へのキャリア形成支援、施策を行う。

平成28年	5月～	社員のキャリア形成支援、施策に向けた情報収集を行う。 キャリアプランを意識した”キャリアマップ”の検討。
平成29年	2月～	キャリアマップを活用したモデル職場を選定。
平成29年	4月～	キャリアマップを活用したモデル職場を決定し、 トライアルしながら、課題分析を行う。
平成30年	4月～	トライアル結果とモデル職場の意見を反映し、 キャリアマップを全職場に向けて実行。

— 以上 —