

株式会社安川電機 行動計画

女性が管理職として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 3 月 21 日 ～ 平成 31 年 3 月 20 日

2. 当社の課題

課題 1：女性社員が活躍する場、数ともに少ない。

←女性社員の配属部署が限定されている。

←女性社員の採用人員が少ない。

課題 2：管理職を目指す女性が少ない。

←昇進機会の平等が確保できていない。

（結婚、子育てによるキャリアの中断など）

3. 目標

目標 1-1：女性が配置されていない部署 6 部門以上に新たに女性社員を配属する。

目標 1-2：平成 30 年度女性社員採用目標を下記とする。

- ・採用数全体に占める女性の割合 平成 24-28 年度比 1.3 倍以上
- ・事務系職種に占める女性の割合 55%以上
- ・技術系職種に占める女性の割合 平成 28 年度比 1.6 倍以上

目標 2：平成 30 年度女性管理職登用目標を下記とする。

- ・管理職全体数 平成 27 年度比 3 倍以上
- ・部長層の人数 平成 27 年度比 1.5 倍以上
- ・課長層の人数 平成 27 年度比 5 倍以上

4. 取組内容と実施時期

取組 1-1：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極配置する。

- 平成 28 年 5 月 ～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成 28 年 8 月 ～ 女性が少ない部署に女性を配属する上での課題点を分析する。
- 平成 29 年 3 月 ～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施する。
- 平成 29 年 4 月 ～ 配属実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成 29 年 10 月 ～ 女性社員の交流会を開催する。

取組 1-2：採用戦略の見直しを図る。

平成 30 年度採用(2018 年入社)をターゲットに以下取り組みを実施

- 平成 28 年 6 月～ 平成 30 年度（平成 37 年度）新卒採用目標に向けて取組み開始。
- 平成 28 年 8 月～ 技術系女性限定版の夏季インターンシップの開催。
(認知度向上に向けた広報活動：インターンシップを通じて当社の理解)
- 平成 28 年 10 月～ 技術系女性限定の大学・高専で会社説明会（リケジョセミナー）の実施。
(応募者増に向けた広報活動：女性活躍が期待される技術領域のアピールと当社エントリーへ誘導)
+ α 技術系女性向けパンフレット等の内容見直し。
(当社で活躍中の女性社員特集パンフレット等を検討)

取組 2：社員のキャリア形成支援施策を実行する。

- 平成 28 年 4 月 ～ 社員のキャリア形成プログラムを検討立案する。
また、トライアルしながら問題把握とその分析を図る。
 - ・自分スタイルのキャリア形成（ライフイベントとの整合）
 - ・求めるスキルと本人の目指すスキルおよびキャリアの一致化
 - ・メンター制度により細やかなアドバイス支援をする
 - ・基礎力／実践力を確実に身につけ、中堅社員を育成する
 - ・さらに実力をつけ中核社員を育成し管理職登用を促進する
- 平成 28 年 10 月 ～ トライアル結果とその意見を反映してキャリア形成プログラムを決定する。
社員のキャリア形成プログラムを周知する。
- 平成 29 年 4 月 ～ 社員のキャリア形成プログラムを本格的に実行する。

— 以上 —