

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：

令和4年3月1日 ～ 令和5年2月28日（2022年3月1日～2023年2月28日）

2. 当社の現状と課題

現状1：女性社員の比率が低い。（女性比率 12.0%）

【課題】

技術立社のメーカーで技術系採用が多く、その母数となる理系の女子学生が少ないため、結果として女性社員の比率が低くなっている。

現状2：女性管理職比率が低い。（女性管理職比率 0.8%）

【課題】

- ・係長層の母集団形成がまだ不足している。
- ・社内における目標となるロールモデルが少ない。
- ・管理職になりたいと思う女性は一定数存在するが、その割合はまだ低い。
（そう思う：3%、どちらかといえばそう思う：18%）

3. 目標

目標1：エントリー者の女性割合を増やし、採用につなげる

- ・エントリー者の女性割合 2018年比 125%以上確保

目標2：管理職を目指したい女性の割合を増やし、管理職の母集団形成につなげる

- ・管理職を目指したい女性割合 2022年度 23%以上

4. 取組内容と実施時期

取組 1：採用戦略の見直しを図る。

- ・会社説明での女性が働きやすい職場の訴求
 - ・プラチナくるみん、育休 100%などを積極的にアピール
 - ・リケジョ向けセミナーへの出展（1～2回/年）
 - ・女性社員によるキャリア説明の実施
 - ・セミナーに出展し、エントリーに直接つなげるアピール
 - ・高専の女子学生への訴求
 - ・「Robogals Kagoshima」への協賛、企業アピール
- ※中長期的な施策として、女子中高生へのキャリア教育の実施
（ガールズデーの実施、自治体の支援事業への積極的対応など）

取組 2：社員のキャリア形成支援施策を実行する。

- 適宜 セミナーや研修（社外含む）、キャリア面談の実施
 - ・管理職への意欲の醸成
 - ・基礎力／実践力の強化による中堅社員の育成
- 3月～ 上期中に一定資格以上の女性社員をプール人材とし、キャリアプランのフォロー方法を検討する。
- 9月～ 一層事業部長との情報共有を図った上で、キャリアプラン作成の支援をする。
※人事部門、多様性推進部門が協業で実施する。

以 上