

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく ケイミュ株式会社 一般事業主行動計画

1. 計画の趣旨

1. 少子高齢化の時代における多様な人材活用という重要な経営戦略にもとづき、仕事と子育て・介護等の両立が実現できる雇用・就労環境を整備する。
2. 多様性あふれるすべての社員が、その能力を十分に発揮することにより自己実現できる環境を整備し、企業価値の最大化、従業員満足度の向上を図る。

2. 計画期間

2016年4月1日～2019年3月31日(3年間) (平成28年4月1日～平成31年4月1日)

3. 当社の課題

課題1：企画総合職(K職)の女性の採用を始めたのがここ10年ほどであり、管理職になる年限に到達していない。

課題2：2006年以降入社者のK職のうち、女性の離職率が男性より高い。(男性11.04%、女性21.21% 2016年3月31日現在)

課題3：職場や上司によって、女性の活躍やダイバーシティの推進についての認識・理解の度合いの差が大きい。

4. 目標と取組内容・実施時期

目標：企画総合職においてK4等級の女性を8人、K3等級の女性を20人にする。(2019年4月1日時点)

取組内容：以下のとおり

1) 管理職(および全社員)への教育の実施

女性活躍やダイバーシティについての認識を全社員で共有するために、管理職をはじめとして教育を行う。

(教育内容例) ・今当社が女性活躍を進めなければいけない理由

・母性保護に関する制度説明

・女性の育成にあたって考えるべきこと、コミュニケーション(期待する声かけ)

2016年4月～ ・教育内容・方法の検討および企画立案

2017年4月～ ・教育の実施

・全社員への教育の内容・方法検討および企画立案

2018年4月～ ・全社員への教育

2) K職女性社員の一覧管理

就業年数、等級、結婚・出産の状況等を常に管理し、キャリア面・環境面で職場に対しての支援をタイムリーに実施できる体制を整える。合わせて、管理職育成対象者の管理も強化し、将来の数値目標に備える。

2016年4月～ ・在籍するK職女性の管理リスト作成

2016年7月～ ・上記リストの継続管理

2017年4月～ ・管理職の育成にむけて、対象者の状況確認およびフォロー実施(毎年4月)

3) 男女問わず、結婚・育児・介護・配偶者の転勤等があっても継続就業しやすい人事制度の検討・導入

これからさまざまなライフイベントを迎える若手社員が増えることを想定し、家庭や環境の変化の際にも継続就業を支援できる人事制度を検討・導入する。

2016年4月～ ・全国の社員へのヒアリングによる現状把握・要望抽出

2017年4月～ ・現状の課題を解決するための人事制度等の検討および他社研究、企画立案

2018年4月～ ・当社に見合った制度の導入および周知

(2019年4月～ ・制度利用状況の調査およびフォロー・見直し)

4) 相談窓口の設置・見直し

現在の各種相談窓口の体制を見直し、セクハラ・マタハラや結婚・出産・介護等にもなう働き方等について女性が相談しやすいように、女性担当者のいる相談窓口を設置する。

2015年4月～ ・窓口体制の見直し・検討

2016年10月～ ・上記窓口の周知(社内報・ポスター・定期的な発信等)