

## 小松電子株式会社 行動計画

女性の技術職及び管理職を増やし、女性が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. 行動期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 目標と取組み内容・実施月

目標 1：技術職の女性を現員の 2 名から 4 名以上に増加させる。

<取組内容（配置転換）>

- ・平成 28 年 4 月～ 技術系職種希望の女性の応募を増やすため、会社を P R する機会を設ける
- ・平成 28 年 10 月～ 技術系の学科卒業者でその専門知識をより発揮できる職場への転換の希望を把握する
- ・平成 29 年 1 月～ 技術系の学科卒業者の転換希望に対して配置転換を検討し、実施する
- ・平成 29 年 10 月～ 技術系職への転換希望者に対し必要とされる知識を習得するための研修を実施または外部で受講させる
- ・平成 30 年 4 月～ 転換希望者の配置転換を検討し、実施する

<取組内容（採用）>

- ・平成 28 年 4 月～ 技術系職種希望の女性の応募を増やすため、学生向けの就職ガイダンス資料の内容を見直し、改定する
- ・平成 29 年 3 月～ 技術系職種の女性に就職ガイダンスに同行してもらい学生に対して職務内容を P R する
- ・平成 30 年 4 月～ 技術系職種を希望している女子学生と先輩社員との交流の場を設ける

目標 2：管理職の女性人数を 1 名以上、かつ準管理職に占める女性比率を 15%以上にする

<取組内容>

- ・平成 28 年 8 月～ 管理職の役割・基準を明確にする
- ・平成 29 年 1 月～ 準管理職、管理職育成を目的とした研修プログラムの検討
- ・平成 29 年 4 月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケートを実施
- ・平成 29 年 8 月～ アンケートの結果を踏まえ研修プログラムを決定
- ・平成 30 年 4 月～ 準管理職、管理職育成キャリア研修の実施
- ・平成 31 年 4 月～ 参加者へのヒアリング、定期的なフォローアップを実施

以上