

# 行 動 計 画

株式会社東海道シグマ

女性社員が就業継続し、活躍できる雇用環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 3年 4月 1日～令和 8年 3月31日までの 5年間

2. 当社の課題

- 課題1 営業部門に勤務する女性社員の数が少ない。
- 課題2 管理職に占める女性社員の割合が低い。
- 課題3 男女の平均在職年数に職種にかかわらず開きがある。

3. 目標

- 目標1 営業部門への女性社員の配置・採用を積極的に行い、割合を50%以上とする。
- 目標2 管理職に占める女性労働者の割合を35%以上にする。
- 目標3 男女の平均継続勤務年数を共に10年以上とする。

4. 取組内容

取組1 女性社員を営業部門等配置割合の低い部署に採用・配置する。

<対策>

- 令和 3年 4月～ 男女で配置人数に偏向のある部署の問題点把握、課題分析をする。上司に対する女性育成の訓練、評価訓練の実施。
- 令和 3年10月～ 事務職から営業職への転換希望する女性社員対象の転換制度の導入。制度の周知。
- 令和 4年 4月～ 女性社員からヒアリング開始し、希望者には営業研修等職務転換に関する研修を随時開催する。
- 令和 5年 9月～ 転換実施後のフォローアップを実施。

取組2 女性管理職育成のプログラムを策定し登用を推進する。

<対策>

- 令和 3年 4月～ 幹部社員において女性活躍推進策を検討する。
- 令和 4年 4月～ 女性管理職からのヒアリングの実施、ロールモデルとなる女性管理職との意見交換の実施。
- 令和 4年10月～ 女性管理職育成のカリキュラム作成、昇格基準の見直し。
- 令和 5年 4月～ 女性管理職候補へのキャリアプラン面談、中途採用促進。

取組3 男女共に両立支援制度の利用環境向上や就業環境の改善に取り組む。

<対策>

- 令和 3年 4月～ 社員から仕事に対する「意識」「やりがい」及び「希望する働き方」等についてヒアリングを行う。
- 令和 3年10月～ 産前産後休暇、育児休業、職場復帰の制度の周知と課題ヒアリング。社員へ向けて利用可能な両立支援制度に関する周知を行う。
- 令和 4年 4月～ 課題、ヒアリング項目から職場環境の改善に取り組む。
- 令和 5年 9月～ テレワーク、時短勤務制度の改善に取り組む。