

(女性活躍推進法に基づく行動計画)

## 株式会社電算システム行動計画

女性の多様性を創造力、効率性アップのキーとし、豊かで活力ある会社となるように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。

平成28年2月29日

1. 計画期間 平成28年3月1日から平成30年6月30日まで
2. 当社の課題 平成28年3月1日から平成30年6月30日まで
  - (1) 女性の応募者が男性よりも少なく、正社員の女性比率が低い。
  - (2) 女性の平均勤続年数が男性の7割未満で短い。
  - (3) 管理職になりうる女性が育っていない。
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 SE職と営業職の新卒及び中途採用者の女性比率を4割以上にする。

<対策>

- ・平成28年3月 理系女子学生、女子大への求人を特に注力して実施する。
- ・平成28年4月～ 女性に対して効果的に募集内容をアピールできるように採用担当者を育成していく。
- ・平成28年6月～ 「先輩面談」での女子学生への会社説明、業務説明に女子社員を積極的に動員し、女性社員が活躍できる企業、職場であることを適切に伝え、当社への引き付けの効果を上げる。
- ・平成28年10月～ 自社ホームページに女子社員の活躍の状況をアップロードする。

目標2 仕事と家庭の両立支援対策の充実(小学校就学始期の短時間勤務制度導入)

<対策>

- ・平成28年3月 「育児・介護休業等に関する規程」を改定し、小学校就学の始期から1年間の範囲内にて該当従業員の短時間勤務を可能にする。
  - ・平成28年4月～ 該当社員の希望に応じて新規の運用を開始する。
  - ・平成28年12月 制度利用者の状況を調査し、新制度の運用を評価し、改善の要否を検討する。
  - ・平成29年4月 対象者の希望に応じて新規の制度利用者を登録する。
  - ・平成29年12月 制度取得者の状況を調査し、制度の状況を評価する。
- 以後、毎年評価を続け、制度の改修の是非を検討する。

目標3 管理職候補者である課長代理職の女性比率を2割以上とし、女性管理職の増加を図る。

<対策>

- ・平成28年4月～ 金華八策の「なでしこ力」を社内に徹底するよう、社内ホームページに女性活躍推進のスローガンを掲げる。
- ・平成28年8月～ 女性社員を対象とする教育・研修プランを検討する。
- ・平成28年10月～ 女性社員に対し研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒヤリングなどを実施する。
- ・平成29年4月～ アンケート等の結果を踏まえ、教育・研修プログラムを決定する。
- ・平成29年6月～ 部門長へのヒヤリング等により、女性リーダー候補者登用の状況(適任者の有無、今後の可能性等)を把握する。
- ・平成29年8月～ 女性リーダー候補者を集めて教育・研修を実施する。
- ・平成29年8月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施する。

<現状> 課長代理;8.5%, 係長;19.4%, 主任;26.4%

以上