

関東三菱自動車販売株式会社 行動計画【1】

女性社員を増やし、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. 計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性の応募者が少なく、女性社員が少ない

課題2：若手社員を育成する力が弱い

課題3：女性スタッフの定着率が低い

3. 目標

目標：全社員に占める女性割合を12%以上にする

(2016年3月現在 9.5%)

4. 取組内容

取組1：採用における女性社員の比率向上を図る

- 2016年4月～採用説明時におけるツールの見直し等検討
- 2016年6月～採用選考基準の見直し検討
- 2016年10月～学内説明会の新規開拓
- 2017年4月～キャリア採用の検討

取組2：キャリアデザイン研修の実施

- 2016年4月～入社3年目を対象にキャリアデザイン研修の検討を開始する
- 2016年5月～女性社員への研修に対するニーズをヒアリングする
- 2016年8月～ヒアリング結果を踏まえ、研修内容を策定
- 2016年10月～キャリアデザイン研修実施
- 2017年10月～育児時短者及びその上司に対する、キャリアデザイン研修を実施

取組3：職場環境の見直しを図る

- 2016年10月～女性スタッフ定着率向上に向けたネックの調査方法の検討を開始する
- 2017年3月～調査方法を確定し開始
- 2017年10月～調査結果を検証し、見直しに向けた取組みの優先順位の検討を開始する
- 2018年3月～取組みの優先順位を確定し、経営への報告及び上程を行う
各取組項目の解決に向けた課題の検討を開始する
- 2018年10月～それぞれの課題解決スケジュールを作成し取組みを行う

関東三菱自動車販売株式会社 行動計画【2】

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：2016年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

課題1：男女の勤続年数は大差見られないが、管理職に占める女性の割合が低い

課題2：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。（女性の割合が少ない）

課題3：管理職を目指す女性が少ない（機会が少ない）

3. 目標

目標：管理職に占める女性割合を3%以上にする

（2016年3月現在 1.5%）

4. 取組内容

取組1：女性社員が少ない部署等に女性を積極的に配置する

- 2016年10月～男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める
- 2017年3月～女性が少ない部署に女性を配属するうえでの課題点を分析
- 2018年4月～実際に配置を実施し、定期的なフォローアップを実施

取組2：女性社員を対象にしたロールモデル講話（先輩社員に自分キャリアを語ってもらう）の実施

- 2016年4月～ロールモデル講話者の人物を選定し、講話内容の調整を行う
- 2016年10月～講話内容をもとに管理職になる為の意識付けを行う研修の開発
- 2017年4月～定期的に講話を含めた研修を実施する

取組3：女性を含めた管理職候補者に対する研修の実施

- 2016年6月～研修内容のブラッシュアップ
- 2016年8月～候補者の人選
- 2016年11月～研修実施