

トオカツフーズ株式会社 行動計画

どの女性も管理職を目指せるような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 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題 1) 配属先に男女の偏りが見られる。

課題 2) 採用、勤続年数において男女の差は大きく見られないが、管理職の女性は少ない。

3. 目標

管理職候補に占める女性割合を 30%以上とする。

4. 取組内容

取組 1) 女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成 28 年 5 月～ 男女の配置で偏りのある部署の洗い出しを始める。
- 平成 28 年 9 月～ 部門長ヒアリングを行い女性を配属する上での課題点を分析する。
- 平成 29 年 4 月～ 新卒学生に向けての会社説明会にて職種説明に偏りが無いようにする。
- 平成 29 年 4 月～ 中途社員の採用方法の検討。
- 平成 30 年 5 月～ 対象となる女性社員への定期的なフォローアップの実施。

取組 2) 女性社員が上位職を目指すための研修の実施、キャリアプラン（配置転換）の検討をする

- 平成 30 年 5 月～ 研修プログラムの検討。外部機関からの外部収集を実施。
- 平成 30 年 10 月～ 女性社員に向け研修ニーズの把握の為にアンケート等を実施。
- 平成 30 年 11 月～ 部門長への上記調査結果報告し情報共有。
- 平成 31 年 2 月～ 研修プログラムの決定。研修実施に向け準備。
- 平成 31 年 5 月～ 女性向けキャリア形成に関わる研修の実施。
- 平成 31 年 10 月～ 女性管理職候補者向けの研修の実施。

取組 3) 出産・育児休業取得者への定期定なフォローの実施（復帰後の即戦力化）

- 平成 28 年 6 月～休業予定者、取得者に対してヒアリング実施。問題点の現状把握。
- 平成 28 年 10 月～休業前後にて受けられる研修プログラムの検討。また休業中の面談、実施の検討。
- 平成 28 年 12 月～休業中の社内通信研修受講制度の確立。
社内ネットワークシステムを自宅から閲覧可能にするシステムの導入検討。