

日東カスタディアル・サービス株式会社 行動計画

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 平成28年4月1日 ~ 令和3年3月31日

2 当社の課題

- (1) 当社従業員数に占める女性従業員数の比率は64.14%であるが、正社員数に占める女性社員数の比率は24.00%となる。
- (2) 正社員数に占める女性管理職の比率は1.40%であるが、管理職(課長職以上)に占める女性管理職の比率は9.72%となる。

3 目標

管理職における女性管理職の割合を12%以上にする。

4 取組内容と実施期間

取組1：新卒採用を含め女性を積極的に採用・配置する。

- 平成28年4月～ 女性社員数の底上げを図るため、新卒採用においては総合職及び事務職の両方を視野に積極採用を展開し、キャリア採用においても同様の展開を図る。
- 平成28年7月～ 新卒採用においては女子大学等へも積極的に訪問し、大学との関係強化を図る。
- 平成29年1月～ 従来の配属先等を見直し、適正な配属先及び今後配属可能な部署を検討。
- 平成29年4月～ 成長意欲の高い非正社員を積極的に見直し、正社員への転換登用を促進。
- 令和2年4月～ 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ・時短勤務など柔軟な働き方が出来る環境づくりを検討。

取組2：女性社員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成28年4月～ キャリアカレッジ(外部ダイバーシティ関係)への参加。
- 平成28年7月～ キャリアカレッジ参加者のフォロー及び情報収集を実施。
- 平成28年9月～ 外部講習会等への積極参加を画策。
- 平成29年1月～ 管理職を対象とした研修を実施。
- 平成29年3月～ キャリアカレッジ(外部ダイバーシティ関係)参加候補者のリストアップ・検討。
- 平成29年4月～ 昨年同様キャリアカレッジへの参加を継続実施。
- 令和元年4月～ キャリア形成のための具体的なプランを描ける研修企画・検討。
- 令和2年9月～ 管理職の女性との意見交換会を開催。
- 令和2年12月～ 女性のキャリア形成を促進するため、管理職・男性社員の理解促進を目的とした研修の企画・実施。