

株式会社カンドー 行動計画

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

- (1) 新規学卒採用における女性採用割合が低い
<直近三ヶ年(2014～2016 年度)平均：25%>
- (2) 女性が従事する職務が男性と比較して限定されている
(現場職に従事する女性社員が少ない)
<平成 28 年 2 月時点：18 人>
- (3)女性の管理職がない

3.目標

- 目標 1：新規学卒採用における女性採用割合を 30%以上にする。【3 年以内】
目標 2：現場職に配置する女性の割合を 6%（27 人）以上にする。【3 年以内】
目標 3：管理職に占める女性社員の割合を 3%（3 人）以上にする。【5 年以内】

4. 取組内容・実施時期

【取組内容】

- 平成 28 年 4 月～
 - ・既存の技術系女性社員から技術職の『やりがい』や『おもしろさ』をヒアリングし、女性が活躍できる職場であることを求職者に向けて積極的に広報する。
 - ・各本部と連携し、女性が活躍できる新たなフィールド、業務内容を検討する。
 - ・会社説明会での広報内容を見直す。
 - ・女性社員とのヒアリング内容も踏まえて仕事と子育ての両立支援について検討を始める。
- 平成 29 年 4 月～
 - ・新卒採用活動において技術系女性社員の採用を促進する。
 - ・技術系女性社員と人事の懇談会により社員同士の交流を深める。
 - ・管理職層の意識啓蒙として幹部研修会などで女性活躍推進法の意義を理解してもらう場を設ける。
- 平成 30 年 4 月～
 - ・前年に配属された技術系女性社員中心のフォロー面談を実施する。
 - ・技術系女性社員と採用担当および上長とのヒアリングを行い、課題の把握と改善に努める。
 - ・各本部と連携し、技術系女性社員のキャリアアップ形成について検討し、更なる活躍の場を提案する。
 - ・女性社員と上長の面談の場で将来的なキャリアプランについて聞き取りを行い、意識向上に繋げる。
- 平成 31 年 4 月～
 - ・女性職員の管理職候補層を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を検討する。
- 平成 32 年 4 月～
 - ・女性職員の管理職候補層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。