

油研工業株式会社 行動計画

油研工業は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点が事業の推進、適切な監督に資するとの認識に立ち、社内における女性の活躍推進を含む多様性の確保に取り組んでまいります。

女性の能力が十分に発揮できる環境を整備することにより、女性をはじめとする全ての社員が働きがいを持ち、いきいきと活躍できる企業となることを目指して、次のように行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日 (3ヵ年計画)

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者が少なく、採用人数に占める女性の割合が低い
- (2) 女性の管理職がない

3. 数値目標と取組内容

目標：行動計画期間中の採用者に占める女性比率を20%以上とする

<取組内容>

2019年4月～

- ・ 新卒及び中途採用において女性の応募を増やすための求人手法を検討し実施する。
また、女性入社者に対して当社の求人コンテンツに関するヒアリングを行い、継続的な改善を図る。

この数値目標達成に加えて、次項のような推進策を実施することにより、当社で働く女性社員の職場環境・働き方の改善や、より一層の活躍を目指してまいります。

4. 女性活躍推進に関する定性的な取り組み

当3ヵ年計画(2019年4月1日～2022年3月31日)において実施予定の推進策

- (1) 女性を含む全社的な人財育成の推進(各対象層ごとに毎年1回実施)
 - ① マネジメント層向け「人財(部下)育成に関する研修」の実施
 - ② リーダー層向け「職場リーダー研修」の実施
 - ③ ベテラン及び若手層向け「業務スキル向上に関する研修」の実施
- (2) 社内プロジェクトやタスクチームへの積極的参加(2019年度以降随時)
- (3) 女性の活躍を推進するための面談の継続的実施(毎年2回実施)
- (4) 女性活躍推進に関する意見交換会の継続的実施(毎年1回実施)
- (5) 女性活躍推進に関する設備及び制度面の見直し実施(2019年度より取組開始)

5. 前3ヶ年計画（2016年4月1日～2019年3月31日）の数値目標に対する結果と女性活躍推進に関する取り組み実績

（1）数値目標に対する結果

目標①「行動計画中に採用者に占める女性比率を20%以上とする」

結果：17.1%

（対象：'16年度中途/'17年度新卒・中途/'18年度新卒・中途/'19年度新卒採用者）

目標②「平成30年度末までに女性の管理職（係長含む）を2名以上登用する」

結果：昇格選考手続きを経て、新たに女性社員3名が係長相当資格に昇格した

（2）前3ヶ年計画（2016年4月1日～2019年3月31日）の取り組み実績

①2016年度（現状把握と方策立案を中心に実施）

16.10 全部門長を対象とした会議を実施し、会社方針の共有と各部門における課題を抽出
社員アンケート（全女性社員+一部の男性社員）を実施し、課題とニーズを把握

17.1 女性社員20名を対象とした会議を実施し、会社方針の共有と意見収集を実施

17.2 収集した意見をもとに2017年度～2018年度活動計画を策定

②2017年度

17.8 全管理職を対象とした女性活躍推進研修を実施、取り組みの意義を再確認

17.10 女性活躍推進面談（人事考課とは別に、上司と女性社員でキャリアに対する志向等について話し合うための面談）を初めて実施

18.1 全女性社員を対象とした意見交換会を実施し、会社の取り組みや自身の意識、職場の環境などについて意見交換を行う

18.3 女性活躍推進面談を実施

③2018年度

18.4 女性社員2名が係長相当資格に昇格

18.8 女性社員20名を対象に、キャリアビジョンの立て方などを学ぶキャリア研修を実施

18.10 女性活躍推進面談を実施

18.11 中堅社員（職場リーダー層）向け研修に初めて女性社員2名が参加

19.2 女性意見交換会兼スキルアップ研修に女性社員19名が参加

19.3 女性活躍推進面談を実施（予定）

19.3 女性社員1名が係長相当資格への昇格試験に合格

以 上