

## グローバルシップ株式会社 行動計画

女性が活躍でき、管理職としてキャリアアップ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：採用における女性の割合が低い。

課題2：男女の勤続年数に大きな差はないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題3：女性の配置されている部署が男性と比較して偏っている。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：採用における女性の割合を20%以上にする。

<取組内容>

- 2016年4月～ 女性の新卒者獲得へ向けて大学へのアプローチをする。
- 2016年4月～ 女性向けの募集パンフレットを作成する。
- 2016年6月～ 女性が活躍できる業務の洗い出しを行い、女性が不足している分野への中途採用を計画し、採用方法を検討して実行に移す。
- 2016年10月～ 業務の洗い出し結果等を女性向け募集パンフレットに反映させて改訂する。
- 2017年1月～ 2016年度採用活動の結果を踏まえて、2017年度採用活動の計画・方法をブラッシュアップする。
- 2017年4月～ 定期的実施内容を検証し、適宜見直し実施する。

目標2：管理職に占める女性割合を5%にする。(将来的には8%を目指す。)

<取組内容>

- 2016年4月～ 育児中でも働きやすい制度作りや職場環境整備に着手し、実施する。
- 2016年8月～ 管理職予備軍の女性に関するキャリアローテーション案を作り、個別にフォローする。
- 2016年10月～ キャリア研修プログラム(目標3の研修も含む)の検討をする。
- 2016年12月～ 2017年4月のコース等級の見直し及び異動を検討する。
- 2017年9月～ キャリア研修を実施する。
- 2018年10月～ 実情を分析し、必要な部署への女性管理職の募集を行う。
- 2019年4月～ 管理職及び管理職予備軍の女性への定期的なフォローアップを行う。

目標3：これまで少なかった営業部門の女性の数を15人にする。

<取組内容>

- 2016年5月～ 営業部門へ女性を配属するうえでの課題点を分析する。
- 2016年8月～ 営業部門での勤務をからめたキャリアモデルを作成する。
- 2017年4月～ 営業部門配属候補者を選考する。
- 2017年9月～ キャリア研修を実施する。
- 2018年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施する。