

住友電気工業株式会社 行動計画

女性社員を増やし、管理職として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： 2016年4月1日から2018年3月31日までの2年間

2. 当社の課題と取組みの方向性

- ・ 新卒総合職採用において、女性の採用割合が低く、女性の応募者数を増やす必要がある。
- ・ 管理職比率において、女性割合が低いことをうけ、取組みの方向性を以下の通りとする。
 - ✓ 女性管理職候補の母数拡大のため、社内の優秀人材発掘にむけ、意欲と能力のある女性社員の積極的登用と育成が必要。
 - ✓ 係長級から課長級へ昇進した女性の割合が男性に比べ低いことから、管理職候補である総合職女性社員の意識啓発にむけたキャリア形成支援が必要。

3. 目標と取組内容・実施時期

(1) 採用目標：新卒総合職採用において、女性割合の向上を目指す（事務系 40%以上、技術系 15%以上）

<取組内容>

- ・ 2016年上期 女子学生に対する重点的広報を実施、女性採用力の強化
ダイバーシティに対応したリクルーターチームを編成
Web 広告・新聞広告の実施
女子学生限定説明会、キャリアセッションセミナーの開催
HP・パンフレットの更新（活躍女性紹介、福利厚生制度紹介ページを追加）

（ご参考）2016/4/1 入社の新卒総合職に占める女性割合：事務系 16.9%、技術系 11.3%

(2) 登用目標：管理職（課長級以上）に占める女性割合について 1.5%以上を目指す

係長級に占める女性割合について 10%以上を目指す

<取組内容>

- ・ 2016年上期 総合職女性社員のキャリア形成支援施策の実施
 - ① 中長期視点でのキャリアプラン作成
 - ② 出産・育児期のキャリア形成支援
 - ③ 女性部下をもつ上司向け意識啓発研修の実施意欲と能力のある一般職女性社員の積極的な育成と登用
部門ごとの女性昇進状況のモニタリング
柔軟な働き方の実現
 - ・ 2016年下期 ダイバーシティに対応した社員同士のネットワーク形成支援
- （ご参考）2016/1/16 時点の管理職比率 1.4%、係長比率 7.8%

以上