

東日本三菱自動車販売株式会社 【 行動計画 1 】

女性社員を増やし女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような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 : 女性の職種別の採用に偏りがある、女性社員が少ない
課題2 : 職種にとらわれないキャリアアップの研修・教育が少ない
課題3 : 若手スタッフの定着率が低い

3. 目標 : 全社員に占める女性割合を 18%以上にする

(2016年3月現在 15.7%)

4. 取組内容

取組1 : 採用における女性社員の比率向上を図る

- 2016年4月~ 採用説明時におけるツールの見直し等検討
- 2016年6月~ 学内説明会の新規開拓
- 2017年4月~ キャリア採用の検討

取組2 : キャリアデザイン研修の実施

- 2016年4月~ 入社3年目向けの研修にキャリアデザイン研修の導入検討
- 2016年7月~ 社員への研修に対するニーズをヒヤリング
- 2016年9月~ ヒヤリングを踏まえ、研修内容を策定
- 2016年11月~ キャリアデザイン研修実施
- 2017年11月~ 10年目研修(中堅社員)を対象にキャリアデザイン研修の導入実施

取組3 : 職場環境の見直しを図る

- 2016年10月~ 若手社員の意識アンケート方法の検討
- 2017年3月~ アンケート方法を確定し開始
- 2017年10月~ アンケート結果を検証し見直しに向けた取組みの優先順位の検討開始
- 2018年3月~ 取組みの優先順位を確定し、解決に向けた課題の検討を開始

東日本三菱自動車販売株式会社 行動計画【2】

女性が管理職として活躍できる雇用の整備を行うため、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 : 管理職に占める女性の割合が低い
- 課題2 : 女性スタッフの評価基準が明確でない
- 課題3 : 管理職を目指す女性が少ない

3. 目標 : 全社員に占める女性割合を 4%以上にする

(2016年3月現在 2.7%)

4. 取組内容

取組1 : 女性社員が少ない職種に女性を積極的に配置する

- 2016年10月～ 男女の配置で偏りがある部門の洗い出しを始める
- 2017年3月～ 女性が少ない職種に女性を配置するうえでの問題点を分析
- 2018年4月～ 実際に配置を実施し、定期的なフォローアップを実施

取組2 : 職種別・階層別の人事評価基準の見直し

- 2016年4月～ 人事評価基準の見直し検討を開始
- 2016年10月～ 社員への意識アンケートを開始
- 2017年1月～ アンケート結果を検証し見直しを実施
- 2017年4月～ 新人事評価基準の取組み開始

取組3 : 女性を含めた管理職候補に対する研修の実施

- 2016年6月～ 研修内容の検討を開始
- 2016年10月～ 候補者の選定
- 2017年4月～ 研修実施