

## 四電エンジニアリング株式会社 行動計画

労働人口の減少が想定される中、優秀な人材の確保に向け、女性が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 平成28年4月1日 ～ 平成30年3月31日
2. 当社の課題
  - 1) 当社の業種上、人員構成における男女比率に大きな差はあるものの、それを加味しても副長・係長クラス以上の女性管理者の割合が低い。
  - 2) 建設業は男性社会のイメージのため、女性の応募が少ない。
3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標1：平成30年3月までに、副長・係長クラスに4名以上昇格させる。

#### 【取組内容】

- 平成28年4月～ 個人の年度目標設定時において、所属長との目標設定面談を徹底し、在位等級よりも上位等級の目標を設定するなど、能力伸長を図るための取組を実施する。また、女性活躍推進に関する外部セミナー等を活用して、男性管理職および女性社員の意識改革を行う。
- 平成28年10月～ 人事調査実施時に、本人から出された希望を精査するとともに、幹部候補として活躍するか、ワーク・ライフ・バランスを重視するかを選択させ、本人の希望に沿った昇格プランを検討する。
- 平成28年11月～ 幹部候補としての活躍を希望する者については、昇格者選定時に面談等を行い、昇格候補としての業務を担当させ、能力の向上を図る。
- 平成29年度～ 上記取組みを繰り返し実施し、男性管理職・女性社員の意識向上を図りながら、女性が更に活躍できる風土を醸成する。

### 目標2：平成30年3月までに、女性社員等無期雇用者を5名以上採用する。

#### 【取組内容】

- 平成28年11月 技術系女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 平成28年12月 当社の採用ホームページに女性の技術系社員が活躍している紹介記事を掲載するなど、女性の活躍をPRする。
- 平成29年3月～ 就職説明会や学校訪問の機会を捉えて、
  - ・育児・介護のための勤務時間短縮制度が充実していること
  - ・育児休職制度の利用率が100%であること
  - ・女性社員の離職率が低いこと等ワーク・ライフ・バランスが確立され、女性が活躍しやすい会社であることを積極的にPRし、女性の応募数の増加につなげ、採用者増を目指す。また、有期雇用者からの登用も検討する。

以上