

東海ビジネスサービス株式会社行動計画

女性活躍推進対策として、働きたいと希望する女性が活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年7月31日（5年間）

2. 当社の現状分析と課題

- (1) 当社の男女別勤続年数は、性別で比較しても男性：12年6か月/女性：11年5か月であり、大きな差はない。また、当社女性管理職比率も23%であり、産業分類別情報通信業の平均23.3%とほぼ同率である。しかしながら、新卒女性採用率は、14%とやや少なく、在籍者に占める女性の割合も5.70%と低い。
- (2) キャリアアップに向けた研修体制はあるものの、男女ともに受講率が低く、活用されていない。
- (3) 業態として、取引先に常駐しながら業務を遂行しているがゆえ、当社と就業先における環境的な距離感があり、相談体制が確立できていない。

3. 内容

数値目標（必須）

（職業生活と家庭生活の両立に関する目標）

目標1：採用（新卒、中途）における女性の比率を20%以上にする。

<対策>

- 2022年4～5月 女性の応募数を増やすため、採用向けパンフレットを見直す。
- 2022年6月～ 新卒社員の採用活動において、女性の説明会参加率を上げるための施策を検討し、新卒、中途採用においては、男女分け隔てなく選考を実施する。

（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

目標2：一般職のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに引き上げる。

<対策>

- 2022年4月～9月 2月に実施した社員へのスキルマップアンケートを検証し、社員がどのような研修を望み、どのような研修を要望しているのかを把握し、受講内容を検討する。
- 2022年11月～2023年1月 研修制度の利用方法や毎月の利用実績等を踏まえ、研修制度を社員に周知し、利用頻度が上がるように受講の強化を図る。
- 2023年4月～ 毎月の研修利用実績を公表し、未受講者に対する意識の醸成を図る。
さらに、Eラーニングツールの受講状況や自己啓発の利用状況を踏まえ、講座内容、講座のレベルを検証し、ツールの見直しを協議する。

- 2024年11月以降～ 階層別研修体系を協議し、策定する。
研修体系に応じた年間教育訓練計画を作り、一般社員のエンジニアスキルを戦略的引き上げ、リスキリングを推進する。
- 2025年8月～2026年7月 当社内で実現できるキャリアパスを具体的に周知できるよう、協議、検討を進め、離職率の逡減を推進する。
- 2026年4月～2027年7月 将来を見据えた育成計画、モデル賃金などを分析、検証し、離職率の逡減につなげる。

以上