

レンゴー株式会社 女性の活躍推進に関する行動計画

当社は、女性活躍の支援体制を一層強化するため、2014年4月に女性活躍推進室を新設し、女性の積極採用や職域拡大に取り組んでいます。

今後、個々の能力を最大限に発揮できる環境整備を進めるとともに、女性のさらなる意欲・能力の向上を図り、2020年度までに次の目標を実現していきます。

1. 計画期間

2016年4月1日 ～ 2021年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- ・労働者に占める女性比率が低い（2014年度 正社員 7.9%）
- ・管理職に占める女性比率が低い（2014年度 2.7%）
- ・女性の職種や部署が偏っている（2014年度 営業外勤8名 3.0%、製造現場7名 0.4% いずれも正社員）
- ・男性の仕事と育児の両立が進んでいない（2014年度 男性育児休業取得率 7.8%）

3. 目標

- ①総合職女性採用比率を3割以上とする
- ②女性管理職数を倍増する（2014年度 19名→40名以上）
- ③営業外勤および製造現場で働く女性（正社員）の数を2倍以上とする
- ④男性の育児休業取得率を13%以上とする

4. 取組内容と実施時期

<女性の採用促進>

2014年からの継続 総合職女性採用に関する目標値の設定
2016年4月以降 女子学生を対象とした会社説明会、面接官を対象とした研修の検討・実施

<女性のキャリア形成支援>

2014年からの継続 女性管理職候補者を対象とした研修の実施、中長期キャリアプランの策定
上司を対象とした研修、マネジメントの強化
2016年4月以降 女性管理職や若手女性を対象とした研修の検討・実施
ネットワークの構築支援、ロールモデルの提示

<女性の職域拡大>

2014年からの継続 女性が少ない職場や部署への積極的採用・配置に向けた検討・準備
女性を配置するモデル工場・職場の決定
2016年4月以降 フォロー体制の構築、ネットワークの構築支援、ロールモデルの提示
女性の積極的採用・配置の継続、異動やローテーションの活性化

<仕事と育児の両立支援の拡充>

2016年4月以降 仕事と育児の両立支援施策の整備・拡充のための情報収集・調査
育児中の社員と若手女性を対象とした情報交換の機会提供の検討・実施
上司と女性を対象とした情報交換の機会提供の検討・実施

<男性の育児休業取得促進>

2014年からの継続 男性の積極的な育児参画に向けた意識啓発、取得奨励案内の送付
2016年4月以降 上司・男性・家族を対象とした両立支援施策の説明会等の検討・実施

以 上