

株式会社アイ・ケー・エス

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

はじめに

令和4年4月から「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」の策定や届出等が常時雇用する労働者数101人以上～300人以下の事業者にも義務化され、職場の女性活躍に向けた取組みが求められます。

当社の女性雇用は、事務部門は高い割合ですが技術部門は割合が低く職種により偏りがあり、技術部門の女性雇用・活躍が十分とはいえない状況にあります。また、技術系の高卒・大卒女性そのものが少なく人材確保は難しい側面もあります。しかし、女性の活躍推進に取り組むことは会社の成長や職場の活性化につながるものであり、組織全体の理解の下に意欲と能力のある女性労働者が活躍できる職場の実現を目指し、次のように行動計画を策定します。

1 <計画期間>

令和4年4月1日～令和9年3月31日

2 <当社の課題>

- (1) 事務職と比較して技術職の女性が少なく職種により偏りがある。
- (2) 技術部門の求人募集において女性の応募がない。
- (3) 従来、技術系の職域が男性労働者中心となっている。

3 <目 標>

技術職の女性を現員の5人から15人以上に増加させる。

4 <取組内容と実施時期>

- (1) 令和4年4月～技術部門長、女性を含む技術職社員のヒアリング等により女性を配置する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- (2) 令和4年5月～女性技術者が活躍し定着するよう働きやすい職場の環境整備や男女の役割分担の先入観・固定概念がないか、ハラスメント等の防止などの研修・啓発を図る。
- (3) 令和4年6月～女性が活躍できる会社であることをPRする。
 - 技術系女性の採用獲得が難しい状況から、文系女性であっても採用後、技術職への育成が可能であり、技術系・文系に関わらず女性が活躍できる会社であることをPRする。
 - 女性の応募を増やすためSNSの活用やポスター・パンフレットを作成する。
 - ホームページの内容を見直し、求人内容と会社概要をもっと分かりやすくする。
 - 学校を訪問し、当社が担う上下水道のライフラインやエッセンシャルワーカーとしての仕事のやりがいや魅力についてPRし、女子学生の積極的な採用について広報する。
- (4) 令和4年7月～女性技術職の配属可能な部署を決定する。
- (5) 令和5年4月～女性採用により配属を実施する。
- (6) 令和5年4月～採用女性社員にメンター制度を実施する。
- (7) 令和5年7月～女性社員の交流会を実施し、女性社員相互のフォローアップを図る。