

京都三菱自動車販売株式会社 行動計画

女性が活躍をできる職場環境の整備を推進するにあたり、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 課題

- 1) 自動車業界全般で女性社員が少なく、特に自動車整備を行う技術者が少ない（整備士を目指す女性の学生が極めて少ない）。
- 2) ロールモデルとなる女性管理職が少ない。
- 3) 女性正社員の比率が12%と低い。

3. 目標と取組内容

目標1 採用者に占める女性割合を40%以上とする。

- 平成28年5月～
女性活躍推進法の説明会を開催し、社内で制度の理解および職場風土の改善に向け実施する。他社で活躍されている女性管理職によるキャリア教育を実施。
- 平成28年10月～
非正規から正社員への登用制度(試験・面接)を実施。
- 平成29年1月～
専門学校・大学等、女性OG同行訪問を積極的に展開し、PR活動を行う。
- 平成29年3月～
技術系の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。

目標2 正社員に占める女性割合を15%以上にする。

- 平成28年6月～
紹介予定派遣を活用した女性社員の採用を実施。
- 平成28年11月～
非正規から正社員への登用制度(試験・面接)を実施。
- 平成29年1月～
出産・育児休暇の適用範囲(非正規社員・有期雇用社員)を検討する。
- 平成29年3月～
女性社員が活躍できる職域の拡大を検討する。

目標 3 : 女性の働きやすい職場環境の整備及び出産・育児休業の取得、
復職のしやすい環境づくりを行う

- 平成 28 年 4 月～
管理職・中堅社員・新入社員に対し、コンプライアンス・セクハラ・パワハラ研修を実施し
理解を深める。
- 平成 28 年 4 月～
出産・育児休暇取得予定の社員に対し、育児休業制度および復職までの復帰プラン等、
説明を行う(本人および直属の上司)。
- 平成 29 年 1 月～
出産・育児休暇の適用範囲(非正規社員・有期雇用社員)を検討する。
- 平成 29 年 3 月～
女性社員が活躍できる職域の拡大を検討する。
- 平成 29 年 4 月～
復帰後の時間短縮・残業抑制等、従来からある制度以外に働きやすい配慮措置につい
女性社員にヒアリングを行い、要望を纏め検討する。

以 上