

ホシザキ東海株式会社 行動計画

女性総合職を増員し、女性が活躍できる働きやすい職場環境を作るため、次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29年3月31日

2、当社の課題

- ①女性の応募者が少なく、必要とする総合職の人員が足りていない。
- ②女性のほとんどが一般職（事務職）のため、活躍する総合職（営業職・技術職）の職域開拓が進んでいない。
- ③活躍する女性ロールモデルが確立されていない。

3、目標と取り組み内容・実施時期

目標 1. 総合職の女性採用の割合を30%以上にする

【取組内容】

平成28年4月～

- ・総合職の女性応募者を増やすため、女性限定の企業研究会を開催する。
それまでに開催される、学内セミナーへは、人事担当者に女性総合職（営業職・技術職）が同行し、女性が活躍していることを知ってもらうことで、応募者の母数を増やす。

平成28年7月～平成29年3月

- ・内定者の辞退を防ぐため、入社までに先輩社員との交流会を2～3回開催する。

目標 2. 女性の活躍できる職域の開拓

【取組内容】

平成28年4月～

- ・社内で発足した「ホシザキ東海 女性かがやきプロジェクト」の営業チーム

を中心に、2ヶ月に1回開催されるプロジェクト会議にて討議、検討する。

- ・年2回（6月・12月）開催される全国の「ホシザキ女性かがやきプロジェクト」会議において、他の関係会社の状況を把握し、情報を得ることで、自社に活かして行く。

平成28年7月～

- ・配属後の不安や悩み解決のための、「呼び戻し研修」を3年間継続する。

目標3. 女性ロールモデルの確立

【取組内容】

平成28年4月～

- ・女性が活躍できる役割を分析し、積極的に研究会やステップアップ研修に参加させ、女性のスキルアップを計る。
将来的に管理職を目指せるよう育成計画を立てる。