

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく ケイミュー株式会社 一般事業主行動計画

1. 計画の趣旨

1. 少子高齢化の時代における多様な人材活用という重要な経営戦略にもとづき、仕事と子育て・介護等の両立が実現できる雇用・就労環境を整備する。
2. 多様性あふれるすべての社員が、その能力を十分に発揮することにより自己実現できる環境を整備し、企業価値の最大化、従業員エンゲージメントの向上を図る。

2. 計画期間

2022年4月1日～2024年3月31日（2年間）

3. 当社の課題

課題1：特に営業職・開発職において、育児との両立が難しく女性労働者の割合が低い。

課題2：男女問わず、自身のキャリアを考える機会やそのための情報が少なく、将来像を描きにくい。

また、管理職の仕事についても知る機会が少ないため、管理職になるイメージが湧きにくい。

課題3：出産育児や体調等女性特有の悩みや不安を相談できる場が少なく、悩みを抱え込みやすい。

4. 目標と取組内容・実施時期

※目標は2024年4月1日時点での数値とする

目標1：企画総合職（K職）の営業職・研究開発職において、女性比率を20%にする。（現状 営業職：16.56% 開発職：16.67%）

取組1）新卒採用における女性採用目標人数の設定

22年度・23年度入社者における女性の目標人数 営業職 9名、研究開発職 6名

取組2）営業・研究開発部門の働きにくさの改善

営業・研究開発部門において、男女ともに育児中も職務を継続しやすい体制・仕組みづくりに取り組む。

2022年4月～ ・営業部門における課題への解決策の検討と推進

・研究開発部門における育児との両立についての課題抽出

2022年10月～ ・研究開発部門における課題への解決策の検討

2023年4月～ ・研究開発部門における解決策の具体的取組を推進

目標2：管理職（P職）女性を20人、比率を3%以上にする（現状 管理職女性：8名、2.37%）

取組1）キャリアを考えるための情報および機会の提供

職種や年次を越えた社員間の交流会を開催することで、様々な仕事やキャリアパスを知る機会をつくり自身のキャリアを考える参考情報を提供する。

また、社員間の交流を促進し、悩みや不安を相談できる関係性づくりを支援する。

2022年10月～ ・交流会内容 企画

2023年4月～ ・第1回交流会 実施・振り返り

2023年10月～ ・次回企画

取組2）管理職の仕事についての理解促進・魅力の訴求

若手～中堅社員が管理職の仕事を知るためのイベントを開催し、

管理職の役割ややりがい等を知ることによって前向きなイメージを持てるようにし、管理職志望者を増やす。

2022年10月～ ・交流会内容 企画

2023年4月～ ・第1回交流会 実施・振り返り

2023年10月～ ・次回企画

取組3）悩みや不安を相談しやすい体制づくり

家庭生活やキャリア、体調面等について相談・共有できる場をつくることで不安や悩みを解消しやすくする。

2022年4月～ ・相談窓口の具体的内容検討

2022年10月～ ・相談窓口の設置