

## 株式会社 中央コンピュータシステム 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

### 2. 当社の課題

- 課題1：男女の継続勤務年数格差に大きな差は無いが、管理職に占める女性の割合が低い。
- 課題2：採用時に占める女性の割合と競争倍率に男女の差が生じている。
- 課題3：管理職候補クラスにおける女性の割合が低く、候補者が育成できていない。
- 課題4：両立支援制度の利用が女性に偏る傾向があり、育児・介護といったライフイベントが女性のキャリア形成の妨げになっている。

### 3. 目標

平成32年4月には管理職に占める女性の割合を10%以上とする

### 4. 取組内容と実施時期

取組1：新卒採用者に占める女性の割合は毎年40%以上を目途とする

#### <対策>

- 平成28年 4月 ～ 平成28年新卒採用の状況・課題分析・次年度採用に向けた対策の検討
- 平成29年 4月 ～ 対策の実施  
以降定期的な検証・見直しを行ないながら、採用活動の定着化を図る。

取組2：男女区別なく同等のキャリア形成を行える場を確保するための職場風土の醸成

<対策>

- 平成28年 4月 ～ 社内意識調査、管理職（職場）ヒアリング等による課題分析、次年度研修計画策定に向けた情報収集、対策検討
  - ・対策案1：管理職向研修に性別役割意識再確認の要素を含める。
  - ・対策案2：若手（2～3年目）向け研修にワーク・ライフ・バランスの要素（今後のライフイベントがキャリアに与える影響等）を含める。
  - ・対策案3：全社向けにワーク・ライフ・バランスの講演会や情報発信等取組み検討
- 平成29年 4月 ～ 対策の実施  
以降定期的な検証・見直しを行いながら、取組の定着化効果測定を行う。

取組3：ワーク・ライフ・バランス維持に向けた労働環境整備

- ①意識改革、風土作り
- ②所定外労働の削減のための検討・実施
- ③年次有給休暇の取得促進のための検討・実施

<対策>

- 平成28年 4月 ～ 施策取組み状況の現状分析、次年度取組みに向けた対策検討
- 平成29年 4月 ～ 対策の実施  
以降定期的な検証・見直しを行いながら、取組の定着化効果測定を行う。

取組4：身近な目標としての社員の意欲醸成・成長促進のためのロールモデルの育成・活用

<対策>

- 平成28年 4月 ～ ロールモデルパターンの洗い出し・検討・設定  
（ロールモデルは、男女ともに設定。該当者がいない場合は社外のロールモデル活用等、多種・多様なパターンを設定する）
  - ・対策案1：社内報や社内講演会等を活用したロールモデルの周知
  - ・対策案2：設定したロールモデルからのヒアリング等定期的なフォローの実施
- 平成29年 4月 ～ 設定したロールモデルの周知方法の検討、周知  
以降定期的な検証・見直しを行いながら、取組の効果測定を行う。

以上