

## 株式会社グローバー 行動計画

次世代育成支援、女性の活躍に必要なワークライフバランス・長期キャリア形成ができるよう次のように行動計画を策定する。

1、計画期間 令和元年12月1日から令和3年11月30日までの2年間

2、当社の課題

- ・女性の長期キャリア形成が困難である
- ・採用女性割合が低い部署がある
- ・技術職の平均継続勤務年数の男女差が、大きい
- ・出産や育児等の時期に退職することなく仕事を続けられる制度が整っていない

3、目標と取組内容・実施時期

目標① 女性の採用が少ない技術職において、今後2年間で1名以上採用し、女性労働者の割合を60%以上とする

〈取組内容・実施時期〉

- ・令和元年12月～ 自社の女性技術者の活躍内容をまとめ、求人媒体、自社HPの求人欄で、女性技術者が既に活躍している職場であることを訴求する
- ・令和2年1月～ 理系女子学生（大学、専門学校）に向けた説明会を実施する
- ・令和2年9月～ 求人媒体と求人方法を見直し、新たな方法を検討し、実施する
- ・令和3年1月～ 理系女子学生（大学、専門学校）に向けた説明会を実施する
- ・令和3年3月～ 理系女子学生（大学、専門学校）向け求人票を学校等へ提出

目標② 技術職の女性の平均勤続年数を3年後までに1年伸ばし、男女の平均勤続年数の差異を60%程度にする

〈取組内容・実施時期〉

- ・令和元年12月～ 社員に対し、当社で利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
- ・令和2年1月～ 産休/育休取得者とその上司を対象とした復職研修内容を検討し、実施する
- ・令和2年4月～ 産休中や育休中の情報提供を行う
- ・令和2年9月～ 復職後の両立状況を確認し、制度利用を推進する

目標③ 女性の長期キャリア形成に会社として取り組む

〈取組内容・実施時期〉

- ・令和元年12月～ キャリア形成に必要な制度の整備に伴い、社内外に周知する
- ・令和2年4月～ 検討した内容、制度を実施する：育成計画作成、キャリア面談等
- ・令和3年4月～ 制度を見直し、継続して実施する

目標④ 若年者に対するインターンシップ等就業体験機会の提供により次世代育成支援に会社として取り組む

〈取組内容・実施時期〉

- ・令和元年12月～ インターンシップに必要な制度・教育体制を検討、整備する。
- ・令和2年5月～ 1名～2名を対象にインターンシップを実施する。
- ・令和3年5月～ 制度・体制・実施対象人数等を見直し、継続して実施する