

ブラザー工業株式会社 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

2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 就業継続という側面での性差は既にほぼなくなっているが、より責任ある職務への登用という側面ではまだ一定の性差が認められる。(候補者母数の違いを考慮しても女性の登用率は男性のそれよりやや少ない傾向にある。)
- (2) 女性の価値観・キャリアパスは男性のそれより多様であるがゆえに、男性に比べ、女性のロールモデルが不足している。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1. 2020年までに女性上級職（管理職及びそれと同等の処遇を受ける専門職）を44名以上とする

<取組内容>

- 2016年4月～ 女性の上級職登用率が男性のそれより低くなっている原因について、分析・洗い出しを行い、そこから男女差をなくすためのプログラムを立案し、そのトライアル実施を行う。
- 2017年4月～ エンジニアの職域における女性上級職育成を加速する施策を検討し実施する。(例：上級職手前の女性エンジニアに対するメンター制度など。)
- 2018年4月～ 女性のキャリアアンケートを実施して、2015年時の同アンケート結果と比較することで、新たな課題抽出を行い、アクションプランを策定する。
- 2018年10月 目標値に対する達成率の確認を行う。
- 2019年4月～ 上級職手前の女性社員と上司を対象に、キャリアカウンセリング面談を実施する。
- 2020年10月～ 目標値に対する達成率の確認を行う。未達の場合は、アクションプランを再策定する

目標 2. 各属性に合わせた女性のキャリア形成支援を実施する

<取組内容>

- 2016年4月～ 各属性に対応したキャリア形成支援の方策を立案する。
各属性に合わせたキャリアテーマ別交流会を実施する。
(特に、女性エンジニアの交流会は定期的に実施する)
- 2018年4月～ 女性のキャリアアンケートを実施して、現状に即したキャリア形成への課題やニーズを把握する。
各属性に合わせたロールモデルを提示する。
- 2019年4月～ 各属性に対して、キャリアパスが描けるような効果的な評価基準・運用を検証する。

以上