

## 新日本無線株式会社行動計画

女性(特に技術系女性)の応募を増やし、女性が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～2021年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性(特に技術系女性)の応募が少ない。
- (2) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- (3) 管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標1：採用における女性応募割合を現在の20%から40%以上にする。

《 取組内容・実施時期 》

- 2016年4月～ 求職者に対する積極的な広報(大学と連携した女子学生に対する働きかけ、女子学生向けパンフレットの作成等)
- 2016年4月～ 大学での説明会実施を目指し内容を検討、2016年度から毎年1回以上実施。
- 2016年7月～ 女性の中途採用の推進。
- 2016年8月～ 女子学生を対象に現場見学会を年1回以上実施。
- 2017年2月～ 先輩女性社員のリクルーター養成、活動。
- 2017年4月～ 先輩女性社員との交流会を開催する。

### 目標2：女性管理職数を現行の2倍以上にする。

《 取組内容・実施時期 》

- 2016年4月～ 女性のキャリア形成への意識醸成プログラムの検討。
- 2016年7月～ 育児・介護に伴う昇格基準の是正処置を実施。
- 2016年8月～ 研修ニーズを把握するためアンケート、ヒアリング実施。
- 2016年9月～ アンケート、ヒアリング結果を踏まえキャリア研修プログラムの決定。
- 2016年9月～ 女性の上司を対象とした管理職研修実施。
- 2017年2月～ 女性のキャリア研修実施。

以上

#### 【情報公表項目】

採用した労働者に占める女性労働者の割合(2017年度新入社員・大卒) 33.3%(前年度比 +11.1%)

当社は上記目標1に掲げる取組を推進し、これまで寡少だった女性応募数増加させ、選考段階での母数を一定数(現状:約20%→40%)確保することによって女性の採用割合増加を図ってまいります。