

オビサン株式会社 行動計画

1. 計画期間 令和1年12月2日～令和4年11月30日
2. 当社の課題
 - (1) 創業121年を迎えた当社には「男性は外、女性は内」といった古くからの分担が残っている、と社長は感じている。女性業務職が内勤事務と営業電話対応で活躍するのは誇りだが、売上粗利目標と持つ営業職と、IT技術者に女性が少なく、活躍の範囲が狭い。昨今のITシステム化で事務量が減り、その人数差が広がっている。
 - (2) 女性が組織管理を経験する機会に恵まれていない、と社長は感じている。
 - (3) 掃除やお茶だし等分担に創業以来の文化が残り、作業量に男女差が見受けられる。
3. 数値目標
 - (1) 女性の営業職比率を15%以上(現在7%、3人)、技術職比率を10%(同4%、1人)以上とする。
 - (2) 女性の管理職比率を15%以上(現在10%、2人)とする。
4. それぞれの取組内容・実施時期
 - (1) 女性の営業職比率を15%以上、技術職比率を10%以上とする。
 - ①採用
 - 令和2年1月～ 2021リクルートパンフに女性活躍推進を盛り込む。
 - 令和2年3月～ 2021企業説明会(合同、学校別)、企業見学会にて女性活躍推進の方針をPRする。
 - 令和2年4月～ 2020学卒新入社員の営業課配属を行う。
 - 令和3年4月～ 2021学卒新入社員の営業課、並びに技術系配属を行う。
 - 令和4年4月～ 2022学卒新入社員の営業課、並びに技術系配属を行う。
 - ②配置転換
 - 令和2年1月～ 営業職、技術職に関する意識調査を行う。
 - 令和2年4月～ 社員研修(5月、11月)の内容に営業職、技術職への理解を深めるためのプログラムを入れる。
 - 令和3年4月～ 配置転換の立案を検討する。
 - 令和4年4月～ 配置転換の立案を検討する。
 - (2) 女性の管理職比率を15%以上(現在10%、2人)とする。
 - 令和2年1月～ 管理職に関する意識調査を行う。
 - 令和2年4月～ 社員研修(5月、11月)の内容に管理職という立場への理解を深めるためのプログラムを入れる。
 - 令和3年4月～ 管理職登用の立案を検討する。
 - 令和4年4月～ 管理職登用の立案を検討する。