

オビサングループ 行動計画

オビサン株式会社
コイップ株式会社
シャープ事務機山形販売株式会社
株式会社奥羽エコー

1. 計画期間 令和4年12月1日～令和7年11月30日

2. 当社の課題

(0) <前回計画の状況> 令和元年12月～令和4年11月

	目標	計画策定時	結果
営業職比率	15%	6.5% 3人	12.3% 7人(+4) 未達
技術職比率	10%	3.7% 1人	11.1% 3人(+2) 達成
管理職比率	15%	10% 2人	12.5% 3人(+1) 未達

※全体として計画未達であった。比率・人数は増加した。

(1) 女性が担う職種が限定されている。業務職が多く、営業・技術職が少ない。多様な活躍の機会を広げるために、男女を問わず職種は限定されない方が良いと考える。

(2) 女性が組織運営を担う機会が少ない。男女を問わず「役職、役割を通じての成長」という捉え方が必要と考える。

(1)(2)ともに本人の要望に沿うことが非常に重要であり、また、任務をただ増やすだけにならないような配慮と、公平な評価が大切と考える。

3. 数値目標

(1) 女性の営業職比率を15%以上、技術職比率を15%以上。

(2) 女性の管理職比率を15%以上。

4. 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15%以上

①社員研修(5月管理職、11月社員)における啓発と報告

●内容：多様な活躍の推進/就労環境/人事評価

②採用 営業職、技術職

●令和5年3月～ 会社説明会(合同、学校別)、見学会にて女性活躍推進の方針と就業規則等就労条件の説明を行う。

●令和6年/7年4月～学卒新入社員の営業系、技術系の配属を行う。中途採用は通年

③配属 営業職

●令和5年5月～ 次年度経営計画策定プロセス(組織づくり)

●令和5年8月～ 期首を基準に配属

●令和6年5月～8月 計画策定プロセスと配属

●令和7年5月～8月 計画策定プロセスと配属

(2) 女性の管理職比率を15%以上

①社員研修(5月管理職、11月社員)における啓発と報告

●内容：多様な活躍の推進/就労環境/人事評価

②登用

●令和5年5月～ 次年度経営計画策定プロセス(組織づくり)

●令和5年8月～ 期首を基準に配属

●令和6年5月～8月 計画策定プロセスと配属

●令和7年5月～8月 計画策定プロセスと配属

以上