

リョービ女性活躍推進行動計画（第3期）

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、下記の行動計画を策定実施する。

記

1. 計画期間 2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2. 問題点
問題1：女性の採用比率が低い。
問題2：管理職（Mクラス）を目指す女性社員が少ない。
問題3：監督者（グループリーダー・班長・主任・係長・主務）の女性社員が少ない。

3. 目標

<p>(1) 新卒採用における女性の採用比率を毎年30%以上とする。 (2) 女性管理職を増員し7名以上とする。(2022年4月6名) (管理職とは課長、副部長、部長、主幹の役職者) (3) 女性の管理・監督職を女性社員の18%以上とする。 (2019年4月 約8%、2021年12月14.04%)</p>

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性の採用強化

- 2022年 4月～ 女性の新規学卒者の採用（内定者）割合を30%以上という目標を維持。
- 2022年 10月～ 社外から女性管理職を1名以上登用する。

取組2：継続就業、職場風土に関する事項

- 2022年 4月～ 女性社員向けダイバーシティ研修の継続
新たに3年目になる女性若手社員にはキャリア教育を継続し40代以上の社員には意識改革的な教育を実施する。
- 2022年 4月～ 男性の管理・監督職の意識改革に向けた取り組みの継続
(男性社員と女性社員の役割分担や意識の壁の撤廃に向けた取り組みを管理職だけではなく監督職にまで広げる)
- 2022年 11月～ ライフイベントがキャリアアップが両立しないという思い込みの排除
- 2022年 4月～ キャリアに関するプロジェクトなどすべての募集要項に女性も積極的に推薦するよう記載する。

取組3：生産職場、技術職場への女性の配置拡大の継続。

- 2022年 4月～ 女性社員の職域拡大と複数名の配置
(従来、男性社員が中心であった職場への女性社員の配置拡大とそれによる職務経験の機会の提供)

以上