

＜女性活躍推進法＞カゴメ株式会社 行動計画

1. 計画期間： 2016年4月1日～2019年3月31日
2. 現状の問題点（法定状況把握項目に則った自社分析）
 - <採用> 応募者数に比して女性採用数が少なく、男女間の競争倍率におよそ2倍差がある。
 - <配置> 全社員（無期限雇用契約労働者）に占める女性の割合が全体のおよそ1/4と低い。
 - <継続就業> 女性総合職の平均勤務年数（7年）が男性総合職（16年）のおよそ1/2と短い。
 - <登用> 意思決定層に女性が少ない。女性管理職比率は業種平均値（4.8%）のおよそ1/2
3. ありたい姿（カゴメがダイバーシティを推進する目的）
 - 企業理念である「開かれた企業」への歩みを進め、経営戦略として多様な視点を組織に取り込んで活性化し、時代の一步先を読み取っていく。
 - ✓ 日本国内・男性中心・年功序列といった従来の働き方の前提を見直す。
 - ✓ 男女を問わない「適材・適所」「Pay For Performance」を実現する。
 - ✓ 企業の社会的責任を果たすのみならず、組織生産性を高め企業価値を向上させる。
4. 課題（現状の問題点とありたい姿とのギャップを埋めるために必要なこと）
 - 経営戦略として女性起用強化（＝お客様属性に近い、多様な視点の取り込み）が必要との認識に立ち、将来の人員構成も見据えて女性従業員を増やすこと。
 - 従業員個々のライフイベント・ライフプランに適応した柔軟な働き方を可能にするしくみ・制度・環境を整えること。
 - 多様な視点を取り込み、組織生産性を高める意欲の高い女性リーダー（管理職）を育成すること。
5. 目標と取組内容
 - <目標1> 新規採用における女性割合を50%以上にする。
 - ✓ 2016年4月～ 次年度採用選考時における採用選考基準、選考方法の見直し
 - ✓ 2017年4月～ 配属後のきめ細やかなフォローアップ
 - <目標2> 9～11年度前採用女性の継続雇用割合を男性比0.8以上にする。
 - ✓ 2016年4月～ 産育休前後女性従業員の定期的なフォローアップ
 - ✓ 2016年4月～ 仕事と家庭の両立を自分事として捉え考えるためのセミナー開催
 - ✓ 2016年7月～ 生産性を向上させる取組み・制度の検討開始（第1期ダイバーシティ委員会）
 - ✓ 2016年7月～ 女性配置が少ない部門での働き方バリエーションモデル検討開始
 - ✓ 2016年10月～ キャリア開発にむけた上司部下コミュニケーションプログラム検討開始
 - ✓ 2017年1月～ 柔軟な働き方を可能にする取組み・制度の検討開始（第2期ダイバーシティ委員会）
 - <目標3> 管理職（課長級以上）に占める女性割合を8%以上にする。
 - ✓ 2016年4月～ 対象となる女性従業員への定期的なフォローアップ
 - ✓ 2016年10月～ 人材育成スキルアップをはかる管理職研修の実施
 - ✓ 2017年4月～ 社外女性管理職との交流機会の設定、社外ビジネススキルアップ研修へ参加
 - ✓ 2018年7月～ 経営人材・グローバル人材育成プログラムの導入