

オリエンタル酵母工業株式会社 第3回行動計画

当社では、ダイバーシティ経営を実現することで、どのような環境下でも選ばれる会社であり続けることを目指しているが、ダイバーシティ経営の実現を加速するために効果的な要素として女性が活躍できる体制を整えることが大変重要である。その取り組みとしてまずは、女性が活躍することが当たり前のことであるという認識を社内で共有し管理職を目指す女性を増やしていくことへ、会社として取り組んでいかなければならない。

多様性を認め合いながら会社と人が魅力的に成長していくために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2022年3月31日の2年間

2. 当社の課題

課題1：管理職を目指す女性が増えてきてはいるが、まだ管理職としてのロールモデルが少なく、管理職になることをイメージできていない女性もいる。

課題2：女性部下の育成方法について管理職に研修を行っているが、まだ不十分である。

課題3：女性が長期間勤務できるようにするための社内規程・ルールの整備。

課題4：女性の採用人数を一定量確保し続けなければ管理職も増えていかない。

3. 数値目標

数値目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を16%以上にする。

（2019年4月実績：14.1%）

数値目標2：有給休暇取得率を65%以上にする。

（2018年度実績：58.4%）

4. 取組内容・実施時期

取組1：指導職女性を対象に、意識改革の研修を実施する。

・2020年7月～ 女性自身が管理職を目指し、当社グループで活躍できる人財になれるよう意識を改革する研修を実施する。

ロールモデルとなるメンターからのメンタリングを行う。女性だけでなく、男性と一緒に教育を行うことで、管理職を目指すこと

がスタンダードとなっていくことを目指す。

- ・ 2021年7月～ 同上の研修を繰り返し実施する。

取組2：多様性を認め合う風土とダイバーシティ時代の管理職の在り方について研修

- ・ 2020年8月～ 管理職に対し、考課者研修を繰り返し行うことで、部下ひとりひとりの個性に合わせた指導を行える体制を作る。ひとりひとりが3年に一度は受講する体制を継続する。並行して、男女問わず、内部環境と外部環境を整理し、目標達成のための経営戦略を構築できる管理職を育成する。
- ・ 2020年8月～ エグゼクティブコーチングに加え、集合研修型コーチングを導入することで、コーチング文化の醸成を加速する。
- ・ 2020年8月～ 人権啓発研修により、多様性を認め合う風土を作り上げる。
- ・ 2021年8月～ 同上の研修を繰り返し実施する。

取組3：女性が離職せず、永く勤務することができる理想的な職場環境の構築に向けた新制度導入の検討を図る。

- ・ 2020年 5月～ 在宅勤務制度を導入する。
- ・ 2020年10月～ 育児・介護休業規程の充実を図り、啓蒙していくことで、働き続けやすい会社を目指していく。

取組4：女性の採用を増やすためのPR活動を行う。

- ・ 2020年4月～ 採用ホームページや採用パンフレット等の広報媒体において、女性社員を有効的に活用することで、必要な情報提供を行い、女子学生からの応募を促進する。
- ・ 2020年4月～ 新卒及びキャリア採用の説明会及び選考の段階において、女性社員を有効的に活用することで、女性応募者の動機形成を図る。

以上