

京葉ガス株式会社 行動計画

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 新卒採用における女性の応募者、採用割合共に増加傾向だが、依然少ない状況であり、人財確保が難しい。
- (2) 女性の職域は拡大しているが、管理職に占める女性の割合が低い。

3. 目標と取組内容

目標1：新卒採用における女性の応募者数、採用割合共に30%以上を維持する。

<取組内容>

2023年卒採用活動～

- ・女性の活躍に関する情報の継続した発信（社内外）。
- ・女子大学の学内セミナー等への積極的な参加。
- ・説明会や採用HP、当社マイページ上で、女性社員の活躍に関する情報を発信。
- ・女性の職域拡大に向けた取り組み（各部署への理解等）の継続実施。

目標2：管理職の増加に資する、指導的地位(5等級以上)に占める女性割合を14%とする。

<取組内容>

2022年4月～

- ・職場における職域の拡大や自己申告面談などにおける上司からの働きかけによる働き方・役割の領域シフトの推進。
- ・研修参加の充実。
 - ・ネクストキャリア研修への任意参加の呼びかけの継続。
 - ・年齢別研修の実施（45歳6等級以下(TL除く)の方対象）。
- ・外部セミナー等、情報収集機会の紹介。

目標3：女性のキャリア形成をサポートするために、男女問わず働きやすい環境を整備する。

<取組内容>

2022年4月～

- ・育児介護休業法の改正を踏まえた上司からの働きかけの強化。
- ・男性育休取得インタビューの継続。
- ・役職別研修等での管理職への継続的な教育や、外部セミナー紹介の実施。
- ・育休取得後の仕事と家庭両立モデルケース紹介（育休取得後3年程経過した社員にインタビュー等）。
- ・女性の健康支援に資するセミナーの開催。