

高知ケーブルテレビ(株) 行動計画書

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和元年12月1日 ～ 令和6年11月30日

2. 当社の課題

- (1) 課題1：ここ数年採用が進んでおらず女性の採用もできていない。
- (2) 課題2：女性が配属されていない部署をなくす。
- (3) 課題3：管理職に占める女性の割合が低い。

3. 課題に対する目標

- (1) 課題1目標：採用時の女性割合50%以上にする。
- (2) 課題2目標：これまで女性の配置がなかった管理部に新たに女性1名以上配置する。
- (3) 課題3目標：管理職（部長代理以上）に占める女性割合を20%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

(1) 【課題1目標：採用時の女性割合50%以上にする】

- 令和元年12月 ～ 募集人数の検討・協議開始
- 令和元年4月 ～ 新入または中途での採用を本格的に募集
- 令和2年4月 ～ 採用実施

(2) 【課題2目標：これまで女性の配置がなかった管理部に新たに1人以上女性を配置する】

- 令和元年12月 ～ 関係部署に問題点等聞き取りを開始
- 令和2年4月 ～ 資格取得やスキルアップ等必要な業務内容を明確化
- 令和3年4月 ～ 本人面談等を実施し環境整備を整える
- 令和4年4月 ～ 配属実施または女性技術者の採用を検討

(3) 【課題3目標：管理職（部長代理以上）に占める女性割合を20%以上にする】

- 令和元年12月 ～ 各部の人事考課面接で管理職を希望する逸材を確認
- 令和2年4月 ～ 給与制度改訂により上位役職への意欲を向上させる
- 令和3年4月 ～ スキルアップ研修や管理職研修の受講を実施
- 令和4年4月 ～ 担当上司のヒアリングと所属長面談により管理職の適正を判断
- 令和5年4月 ～ 計画策定時の管理職2名→4名以上管理職に昇進可能かの最終判断