

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が平成28年4月1日から施行となりました。  
女性活躍推進法では常時雇用する労働者が301人以上の事業主については、雇用している、雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進行動計画の策定、社内外への公表が義務付けられます。

京三電機では、女性役職者及び女性社員を増やし、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しました。

## 京三電機株式会社行動計画

計画の期間	2016年4月1日～2019年3月31日
当社の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役職者に占める女性割合が低い。</li> <li>・女性社員の割合が低い。</li> </ul>
目標と取組内容	<p><b>目標1 :女性の役職者数 14年度5名 18年度10名以上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性技能職選抜人材、女性職場リーダーの育成プログラム実施、継続。</li> <li>・事務系技術系社員の育成を目的とした定期的ローテーションの実施、継続</li> <li>・昇格昇進要件の一部見直し</li> </ul>
	<p><b>目標2 :女性社員の採用数拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女子学生を対象とした会社説明会を実施。</li> </ul>

女性をはじめとする多様な人材の活躍が企業の発展には不可欠です。  
会社ではダイバーシティ推進マネジメントを会社重要な経営戦略の一つと捉え、一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮できるような職場づくり目指していきます。

「あなたが主役、わたしも主役、未来を支えるダイバーシティ」

