

ニュートン・コンサルティング株式会社 行動計画

女性と男性が平等に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定める。

1. 計画期間

令和3年1月1日～令和6年12月31日

2. 当社の課題

- (1) 技術職（コンサルタント）の女性管理職がない（0名 令和2年11月現在）
- (2) 女性社員の3年継続在籍率が低い（女性：37% 男性：47%）

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：上記計画期間内で技術職の女性中間管理職（リーダークラス）の割合を2割とする。
また、5年以内に技術職の女性管理職に1名就任する。

【取組内容】

- 令和3年1月～
 - 女性リーダー向けの教育研修プログラムの策定開始
- 令和3年5月～
 - 全社員アンケート（意識・希望調査）を実施
 - 上司との個人面談により、中間管理職、管理職登用の希望を把握
 - 対象者に対して管理職を目指すための目標設定を行う
- 令和3年6月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施、
 - 目標の見直しを行う
 - 女性リーダー向け研修プログラム実施開始
- 令和3年12月～
 - 上司との個人面談により、目標達成度及びスキルチェックレビューを実施
 - 横断評価にて目標達成度及びスキルチェックレビューを実施
 - 本人の希望とスキルによって登用や転換を検討、決定
 - 研修の満足度調査を実施し、次年度研修の改善を行う
- 令和4年1月～

令和3年と同様の間隔で、意識・希望調査を実施し、目標設定と進捗確認・レビュー、研修の見直しと改善を行い、PDCAを回して目標達成を目指す。

目標 2 : 社員の 3 年継続在籍率を 50%以上で維持できるようにする

【取組内容】

- 令和 3 年 1 月～
 - 福利厚生に関する社内案内資料を作成
 - 長期就業に対する阻害要因となりそうな事柄についてアンケート調査を実施
 - 阻害要因に対しての対応策を検討
 - キャリア相談窓口設置のための準備を開始
- 令和 3 年 4 月～
 - 福利厚生に関する社内資料について全社に公開し周知徹底する
 - 会社としてのキャリア相談窓口の設定、利用の周知を行う
- 令和 3 年 12 月～
 - 福利厚生の制度利用者へヒアリングを実施し、パンフレットや制度の見直しを行う
 - キャリア相談窓口寄せられた配置転換の希望等につき次年度の異動者を決定する
- 令和 4 年 1 月～

引き続き、令和 3 年と同様の間隔で、アンケートの実施と阻害要因の洗い出しと改善の検討を行い長期就業が可能な環境づくりを行っていく。合わせてキャリア相談窓口の活用を促進し、キャリアの不安による退職者の減少を目指す。

以上