

2018年3月26日  
JSR(株) ダイバーシティ推進室

## JSR 女性活躍推進行動計画（第2期目）

女性社員が多く部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

### ①女性管理職比率が低い

- ・女性社員の育休取得率及び復職率は高く維持されており、平均勤続年数も女性が男性を上回る等、女性が就労を継続する上での問題は大きく改善したが、女性管理職比率が非常に低い。
- ・女性管理職のロールモデルが少ないことから、女性社員自身にも管理職を目指す意識が不足している。
- ・育児休業から復職した女性社員や、総合職に転換した女性社員のキャリアプラン、能力開発に関する管理職層の意識、ノウハウが不足している。

### ②技術系の総合職採用における女性採用人数が少ない

- ・技術系の新卒採用時において、対象となる化学系、ライフサイエンス系の新卒学生に占める女子学生の母数が少ないこと等から男性総合職と比較して女性総合職の採用人数が少ない。

3. 定量目標

①管理職に占める女性割合を4.5%にする。

②技術系の新卒総合職採用で、女性の競争倍率×0.8倍の値が、男性の競争倍率を下回るようにする。

4. 取組内容

(平成30年度)

①女性主事（係長クラス）のうち管理職候補の社員に対して、以下の取組みを行う。

- ・対象社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な育成を実施する。
- ・キャリアを再考したり、ロールモデルに触れたりすることで意識改革を促す教育プランを計画、実施する。

- ②管理職クラスを対象に、女性をはじめとした多様な人材の考え、価値観を理解し、部下のキャリア開発や能力発揮に活かす為のセミナーを計画、実施する。
- ③女性技術系求職者に対して女性活躍に関する質疑応答資料を用意し、就職説明会やリクルーターによる説明会の場などでも詳しい説明を実施する。
- ④当社ホームページ内の「採用情報」ページに、女性活躍に関するトピックスや情報などを掲載する。

(平成 31 年度)

- ①平成 30 年度で実施する①②③④の取組みを継続して実施する。

以上