

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性総合職を増やし、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する。

- ① 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日
- ② 当社の現状と課題
 - 1) 女性社員における総合職比率が低い。
 - 2) 経験、知見を充たした女性の管理職（含 準管理職）候補となる層が少ない。
 - 3) 育児と仕事の両立を支援する制度が十分ではない。
- ③ 目標と取組内容・実施期間

目標1： 人事制度の見直し等を含め、女性社員の総合職比率を28%から40%に増加させる。

<取組内容>

- 平成28年4月～ 女性活用に取り組む為の事前調査及び研究（当社内の意識調査、他社事例の研究等）を推進する。
- 平成28年10月～ 人事制度を一部見直すと共に、応募者の基準・転換要件を周知徹底する。
- 平成29年4月～ 一般職から総合職への転換を図る。
女性総合職の定期採用又は中途採用を推進する。

目標2： キャリアアップ研修を年1回以上実施し、研修制度の充実を図る。

<取組内容>

- 平成28年4月～ 自己申告書を年1回以上実施することにより、社員の現職務状況、研修希望等を把握し研修制度の充実を図る。
- 平成29年4月～ 若年層も含めた総合職の女性を対象に、キャリアアップのためレベルに応じた研修プログラムを検討、実施する。
- 平成30年4月～ 研修プログラム修了者を対象に、管理職（準管理職）育成を目的とした階層別教育を検討、実施する。

目標3： 現在の女性の平均勤続年数を20%以上向上させる。

<取組内容>

- 平成28年4月～ 満足度調査を年1回以上実施し、社員の意識調査を実施することにより、勤続年数向上を阻害する要因を洗い出し、解決方策を検討する。
育児と仕事の両立支援の一環として、短時間勤務等の期間延長を検討、実施する。

以上