

女性が出産前後も多くの部署でその能力を発揮し、キャリア形成できるよう働きやすい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6月1日～平成30年5月31日までの2年間

2. 当社の課題

復職する女性も含めて女性が能力を発揮できるよう、またキャリアを形成して昇進できるよう、次のように行動計画を策定する。

<現状>

- 採用女性割合は一定の水準に達しており、継続勤務年数の男女差もほとんどないが女性役職者の割合が低い。
- 管理職を目指そうとする女性や女性部下の育成を考える上司が少ない。

3. 目標

役職者の占める女性の割合を25%以上にする。

4. 取組内容

- 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、養成を目的とした研修を実施
平成28年10月～
- 役職者登用において、女性が満たしにくい評価基準などの見直し
平成29年6月～
- 自社におけるダイバーシティマネジメントを推進し、経営トップから伝える
平成28年10月～
- 育休取得者とその上司を対象とした復職研修の実施
平成28年10月～
- 時間制約のある社員を活かせる職務設計、交代制勤務において時間制約のある社員を活かせるシフトに向けて、働き方の改革に取り組む
平成29年6月～