

## 女性の活躍推進に向けた行動計画

弊社及び弊社グループ各社は、個人の人権と人格を尊重し、あらゆる不当な差別やいやがらせを排除し、公正な処遇がされる職場環境をつくります。健康的で安全・効率的な働きやすい職場環境を維持するとともに、相互に率直なコミュニケーションがとれる、自由で闊達な企業風土の醸成に努めております。また、能力開発支援等により、社員が仕事に誇りと責任を持ち、個性と自主性を発揮して業務に取り組み、ゆとりとゆたかさを実現していく活力ある企業を目指して参りました。女性の活躍推進に関しても適切な職場環境を整備し、女性のキャリアアップを支援するため、次のように行動計画を策定いたします。

### (1) 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日まで

### (2) 当社の課題

課題 1 女性はほとんどが事務職で、男性と比較して限定されている。

課題 2 採用女性の割合は多い方であり、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い。

### (3) 目標と取組内容・取組期間

女性管理職割合の向上をはかります。

5 年後の平成 33 年までに、現状(2015 年)比で倍増を目指します。

現在(平成 27 年)の女性の管理職割合 2%を、5%に増やします。

### (4) 取組内容と実施時期

取組 1 これまで女性社員が少なかった職種に女性を積極的に配置する。

- ① 男女の配置に偏りがある部署・職種の洗い出しと、女性を配置する上での問題点を把握。

▶平成 28 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日。

- ② 女性社員が少なかった部署・職種への配置計画の策定。

▶平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日。

- ③ 女性社員が少なかった部署・職種への配置計画の実施。

▶平成 31 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日。

取組 2 女性の働き方について検討し、職場環境・人事制度・評価基準等の見直しをはかる。結婚や出産、育児等のライフイベントを配慮した公平な評価基準・昇進基準を実現する。

① 転勤、配偶者の転勤、残業、職種の変更の可能性、出産・育児休暇等について、女性の勤務実態と意識を調査し、現状を把握する。

▶平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日。

② 女性社員が少なかった部署・職種への配置計画の策定に合わせて、職場環境・人事制度・評価基準等の見直しをはかる。

▶平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日。

取組 3 女性社員を対象とした管理職登用を目的としたキャリア研修を実施する

① 女性社員が少なかった部署・職種への配置計画の一環として、女性社員を対象とした管理職登用を目的としたキャリア研修を実施する

▶平成 31 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日。

以上