

行 動 計 画

女性の活躍を推進するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- ・管理職に占める女性割合が低い
- ・管理職候補となる女性割合が低い

3. 目標

女性管理職比率を 8.5%にする

4. 施策

(1)両立支援の整備を行う

既に導入している多様な働き方制度(※)に加え、仕事と育児等の両立支援への取組みを行う

※フレックスタイム、在宅勤務、母体保護・育児休業・短縮勤務等の法定以上の制度

2016年度上期 ○職場を離れている社員に対し、社内とのコミュニティサイトを設け、ブランクを感じさせない
仕組み作りを構築する（復職支援サイトの立上げ）

○育児・介護等理由で退職した社員の再雇用を促進する

2016年度下期 ○計画的な作業平準化、ピーク時コントロールによるワークライフバランス達成に対し、
表彰・評価への反映を検討する（ワークライフバランスの促進）

○技術的なブランクを埋めるために、E-learning 等による勉強機会を提供し、スムーズな
現場復帰を後押しする（復職サポートの拡充）

○育児と仕事のバランスを図れる様、復職前の慣らし勤務制度の導入を検討する

2017年度以降 ○時間単位有休の導入を検討する

(2)理解ある職場環境作りを行う

女性のキャリアアップを支援する施策、職場環境作りの取組みを行う

2016年度上期 ○育児経験・キャリアモデル社員との座談会を実施する

2016年度下期 ○女性社員が出産・育休を相談しやすい部所作り、制度の理解、男性社員の育児休業
取得支援等を推進する上司を育成する

○リーダーや主任・管理職に対するマイナスイメージを改善し、リーダーや主任・管理職に
なることへの懸念・不安を共有化しながらキャリアプランを作成する

（キャリアアップ研修の実施）

2017年度以降 ○幹部候補の社員に対し、直属ラインの役員幹部が支援するキャリアスポンサー制度導入を検討する