

女性活躍推進に関する行動計画

当社は、「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」を目指すダイバーシティ経営の実現において、とりわけ喫緊の課題である女性の活躍推進について、女性社員がその能力を最大限発揮できる環境づくりを行うべく、行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間： 2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題：

課題 1	多様な人材の活躍を引き出すことができるよう、働き方改革・意識改革に引き続き取り組んでいく必要がある。
------	--

- 決められた時間にオフィスで働くことに限定された従来の制度は、組織力を高めることにおいてこれまで効果を発揮してきたものの、時間制約のある社員を含む多様な人材の効率性・生産性の高い働き方を実現するための阻害要因となっている。
- 両立支援制度は男女共に取得可能とし充実しているが、制度利用者には偏りがある。

課題 2	管理職に占める女性の割合を着実に引き上げるべく取り組んでいく必要がある。
------	--------------------------------------

- 女性担当職採用は近年一定水準に達しており、採用倍率や管理職登用割合にも男女差は見られないものの、女性担当職採用開始が1992年と比較的遅く、登用対象者の母集団が男性と比べ限定的であるため、管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標：

目標 1	働く時間・場所の柔軟性を高める新しい施策の順次導入による働き方改革を進め、社員が仕事に対する強い思いをもって活躍できる環境づくりを進めていく。
目標 2	メリハリある働き方を実現し、有給休暇取得率を2014年度の58.3%から、計画期間中に70%に高める。
目標 3	女性の管理職数を、登用目標を定めた2014年6月時点に対し、計画期間中に3倍にする。

4. 取組内容：

取組 1	働き方改革の推進
① 2015年10月～	働き方改革のPDCAの為の「働き方に関する社員意識調査」の年一回の実施（継続）
② 2016年度上期～	「時間単位の有給休暇」制度、一部在宅勤務を含む「モバイルワーク」制度の導入
③ 2016年度下期～	働く時間・場所の柔軟性を高める新しい制度の導入検討
④ 2017年度～	PDCAによる働き方改革制度の見直し・拡大検討

取組 2	意識改革の推進
------	---------

- ① 2010 年度～ ダイバーシティ経営の重要性に関する管理職研修の実施（継続）
- ② 2015 年 12 月～ 女性担当職向け研修の実施（継続）
- ③ 2016 年度～ 属性によらず個の把握を通じて組織員の更なる活躍を引き出すための、
管理職の意識改革や企業風土醸成につながる施策の拡充検討

取組 3	両立・育成支援
------	---------

- ① 2005 年度～ 両立支援諸制度の順次導入と運用（継続）
- ② 2016 年度～ 海外勤務者両立支援策拡充等、女性の活躍の場を広げる更なる施策
の検討

以 上