

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ・総合職に占める女性割合は26.8%（2019年度末）だが、管理 専門総合職（管理職）に占める女性割合は9.04%と低い
- ・女性管理職数を増やすための女性管理職候補層の育成、キャリア形成の支援

3. 定量的目標

- ・将来的な女性管理職の増数を目標とし、新卒総合職の採用に占める女性の割合を50%以上にする。
- ・管理 専門総合職（管理職）に占める女性割合を13%以上にする。（2030年までに20%超目標）
- ・社員の月間残業時間の年間平均を15時間以下にする。

4. 取組内容

女性社員リーダーの育成（マネジメント能力向上・キャリア形成支援）

- 2020年4月～ ①マネジメントスキル向上のため女性リーダー育成を目的とするセミナー参加
②メンター制度を導入しキャリア形成支援

育児中社員に向けた、仕事と育児の両立支援強化

- 継続実施 育休取得者とその上司を対象とした研修を実施
産休前、育休復帰前面談の実施
育児休業中の社員に、保育所情報を提供するサービスの提供
仕事と育児の両立を支援するハンドブックを作成し対象社員に配布
- 2020年4月～ 育児中社員の不安解消、キャリア形成を支援する交流ネットワークの新設

多様な働き方を受け入れる職場環境の創出

- 2020年4月～ テレワーク、コアタイム無しフレックス制度の導入
働きがいに関する社員アンケートを実施し、結果を社員の働きがい向上に活用
アンコンシャスバイアス（無意識の偏り）の自覚・改善に役立つ研修等の実施

以上