

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

女性が活躍できる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30年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1 管理職に占める女性の割合が少ない。

課題2 管理職を目指す女性が少ない。

課題3 長期で継続勤務している女性が少ない。

3. 目標

●管理職等への女性登用目標を5年後に以下とする。

管理監督者 10%以上 管理職 30%以上

(1) 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。

又は

(2) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある

女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。

●継続就業

(1) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は

(2) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。

4. 取組内容と実施時期

取り組み1 セクハラ・マタハラ防止研修を実施

●平成30年4月～

研修内容の策定。

●平成30年8月～

e-ラーニングにて受講できるよう展開。

取り組み2 女性管理職育成のための研修制度の構築

●平成30年6月～

研修プログラムの検討。

●平成30年10月～

管理職を対象とした研修を実施、研修後のフォローアップを開始。

●平成31年3月～

管理職育成キャリア研修の実施。

●平成31年11月～

実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

取り組み3 女性従業員の座談会を実施

●平成30年6月～

座談会のテーマと時期や頻度を検討。

●平成30年8月～

部署・地域ごとにグループを設定し、定期的を開催する。

以上