一般事業主行動計画

平成 30 年 4 月 1 日

女性が仕事と子育てを両立させながら、能力発揮・キャリア形成ができるよう、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間

２．当社の課題

採用における女性の割合、勤続年数の男女差異は一定水準を上回っているが、管理職に女性社員を継続的に登用するために、さらに候補者を育成すること。

３．目標

管理職（課長以上）に占める女性の割合を 20%以上にする。

４．取組内容と実施時期

契約社員に対して年 1 回評価を実施し、評価に応じて次年度への契約更新、昇降給を決定。さらに、評価の優れた契約社員の社員登用により、管理職候補者を継続的に創出。

平成 30 年	12 月～	契約社員職能行動評価の実施
平成 31 年	1 月～	評価検討会の実施
	2 月～	評価通知、契約更新の手続
	4 月～	社員登用者の発表

女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職育成等を目的とした研修の実施

平成 28 年	6 月～	研修プログラムの検討
	10 月～	研修ニーズの把握のため、アンケート等実施
平成 29 年	4 月～	アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定
	6 月～	管理職育成キャリア研修の実施

職階等に応じた女性同士の交流機会の提供等のネットワーク形成支援

平成 28 年	6 月～	ネットワーク形成支援方法の検討
	10 月～	女性社員の意識調査、ニーズ把握のためアンケート等実施
平成 29 年	4 月～	アンケート等の結果を踏まえ、ネットワーク形成支援方法の決定
	10 月～	ネットワーク形成支援の開始

管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する研修の実施

平成 28 年	4 月～	管理職向け集合研修（コミュニケーション力向上等）のコンテンツ策定
	10 月～	管理職向け集合研修の実施

５．女性の活躍の現状に関する情報公表

平成 30 年 3 月 1 日現在

採用した労働者に占める女性労働者の割合	50%
男女の平均勤続年数の差異	147%
管理職に占める女性労働者の割合	13%
労働者の一月当たりの平均残業時間	6 時間 15 分

以上