

女性活躍推進法に関わる行動計画について

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が2016年4月1日から施行されています。

当社ではこの法律に基づき、女性活躍推進のため、引き続き第2次行動計画を策定しました。女性社員が生き活きと、能力を十分発揮できる環境をつくることにより、会社全体が明るく働きやすい職場環境になるよう、下記の通り行動計画に取り組んでまいります。

1. 計画期間 2018年4月1日～2021年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- 女性のキャリア形成についての関心が低く、女性活躍の風土が十分に醸成されていない（女性社員・上司とも）
- 上司とキャリア（仕事の質・量・キャリア）に関するコミュニケーションの機会が不足しており、将来のキャリアアップがイメージしにくい
- 女性の職域（担当業務、仕事の幅）が限られている面があり、キャリア形成に行き詰まり感がある
- ライフイベント（出産・育児・介護等）と仕事の両立を支援する各種制度が十分に活用されていない
 - 制度内容、申請方法等が分かりにくい
 - 周囲に遠慮して活用しにくい
 - 高齢化を控え、介護離職が懸念される
- 社内の就労マネージャー（電話着信対応、挨拶）が徹底されておらず、働きやすい職場づくりの阻害要因となっている
 - 電話着信対応のほとんどが女性が行っており、過去の習慣が定着している

3. 定量的目標

- 女性を対象とした『女性キャリア研修』を実施、対象者の受講率を80%以上とする
- 男性管理職を対象とした『女性活躍啓発研修』を継続実施し、対象者の受講率を60%以上とする

4. 取組内容

社員のキャリアアップと意識向上のための、セミナー実施やキャリアアップ研修制度の充実

- 2018年 4月 公募方式キャリアアップセミナーをグループ関係会社と共同で開催（本社地区対象）
- 2018年 8月 女性を対象とした『女性キャリア研修』を実施
- 2018年 10月 女性社員の意見交換会の実施（年1回実施）
- 2019年 7月 男性管理職を対象とした『女性活躍啓発研修』の実施

仕事と家庭の両立支援のための、ライフイベント（出産・育児・介護等）に関する社内制度の周知、浸透

- 2018年 10月 休暇・休業（育児・介護）制度について社内報を通じて周知し、活用を促進
- 2019年 4月 『介護休業制度』について纏めたパンフレット等を作成し、イトラに掲載

社内のコミュニケーションの活性化を図り、働きやすい風通しの良い職場環境をつくる

- 2018年 4月 『自己申告シート』等の導入を検討
- 2018年 5月 簡易版『電話機操作マニュアル（仮）』を作成し、イトラに掲載もしくは社内配布