

女性の活躍推進に向けた行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2017年10月1日 ～ 2022年3月31日

2. 当社の課題

採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低く、副部長職以上の女性社員がいない。

<女性活躍の状況（2017年9月30日現在）>

- ・正社員に占める女性割合 26.6%（女性34名・男性94名）
- ・管理職に占める女性割合 13.0%（女性9名・男性60名）
- ・副部長職以上の女性割合 0.0%（女性0名・男性33名）

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする。

<取組内容>

- 2018年1月～ 女性の積極的登用に向けた女性社員に対する文書による意見聴取を実施する。
- 2018年2月～ 役員に対する意見聴取結果報告会を実施し、女性の積極的登用を提言する。
- 2018年7月～ 上記提言の効果を検証し、改善策を検討する。

目標2：副部長級以上の女性管理職を現員の0名から1名以上にする。

<取組内容>

- 2018年1月～ 女性の積極的登用に向けた管理職に対する文書による意見聴取を実施する。
- 2018年2月～ 役員に対する意見聴取結果報告会を実施し、女性の積極的登用を提言する。
- 2018年7月～ 上記提言の効果を検証し、改善策を検討する。

目標3：正社員の年次有給休暇の年間平均取得率を70%以上にする。

<取組内容>

- 2017年10月～ 年次有給休暇の取得を促すための施策を検討する。
- 2018年4月～ 年次有給休暇の取得を促すための施策を策定・実施する。
- 2019年4月～ 施策の効果を検証し、改善策を策定・実施する。

<働き方の状況（2016年度）>

- ・正社員の年次有給休暇の年間平均取得率（日数） 58.6%（11.1日）