

1 . 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 37 年 3 月 31 日

2 . 当社の課題

課題 1 : 全体に占める女性の割合が、女性活躍推進法の目安より低い。

課題 2 : 管理職に占める女性の割合が、女性活躍推進法の目安より低い。

(参考) 女性管理職・全体に占める女性比率

<http://csr.yahoo.co.jp/stakeholder/employee/2.html>

3 . 目標

多様な人材が活躍し続ける環境の維持・向上のため、取組内容を 100% 実施する。

4 . 取組内容

取組 1 : ライフイベント支援

・婦人科系の女性特有の身体の悩み (例 : 更年期障害など) をもつ女性社員を対象に、産業医や有志メンバーによる情報交換や勉強会など、働く女性社員をサポートするプロジェクトの実施を継続。

・介護の悩みを相談できる社員を対象に、介護や仕事に関する座談会を拡大して実施。

取組 2 : キャリア形成支援

・仕事と育児のジレンマを抱えがちな社員と上長、これから親になる社員を対象に、社内の有志メンバーが相談に応じること、働く社員をサポートするプロジェクトの実施を継続。

(例 : 育休から復帰した社員向けの復職座談会、育休中の社員向けの座談会、子育て社員の情報交換会など)

・管理職を対象に、ワークライフバランスに関する意識啓発トレーニングを導入し、メリハリある働き方の実現に向けた取り組みの実施を継続。

・経営層が社員の質問に直接答える意見交換会の実施を継続。

・「サバティカル制度」という、一定の勤続年数に達した社員が取得できる休暇制度について、休暇取得促進を実施。

・「どこでもオフィス」という、場所を選ばずどこでも仕事ができる制度について、より利用しやすいよう環境整備を検討。