

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、次のように行動計画を策定する。

行動計画

1. 計画期間： 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日
2. 当社の課題
男女の継続勤務年数に大きな差異は見られないが、女性管理職（課長級以上）がいない。
3. 目標
女性管理職（課長級以上）を 3 名以上にする。
(現時点では管理職 14 名に対し女性は 0% ⇒ 約 15~20%の比率を目処)
4. 取組内容と実施時期
下記 2 点の取組に向け、平成 28 年 4 月に社内タスクフォースチームを立ち上げる。

【上司のダイバーシティマネジメント力の強化】
 - ・ 平成 28 年 4 月～ マネジメント向け研修/勉強会の導入を調査・検討。
 - ・ 平成 28 年 9 月～ 上記研修/勉強会の定期開催を開始（半期一回を目処）。
【女性社員のキャリア形成支援】
 - ・ 平成 28 年 4 月～ 教育・研修体制の中への組み込みを検討
 - ・ 平成 29 年 4 月～ 女性職員を対象としてキャリア研修を開始。

女性の職業生活における活躍に関する情報を次のように公表する。

採用した労働者に占める女性労働者の割合

	採用人数		
		内、女性の人数	(%)
正社員	7	0	0%
嘱託	1	0	0%
パートタイマー	54	39	72%
合計	62	39	63%

(平成 26 年度実績)

以上