

〈行動計画〉

すべての女性社員がライフイベントを両立しながら最大限の能力を発揮し、さまざまなキャリア目標にチャレンジし続けられる環境を整える。

1.計画期間

令和2年4月1日～令和4年3月31日までの2年間

2.内容

〔目標1〕課長クラス以上に占める女性社員の比率を25%以上とする

〔目標2〕部室長・支店長に占める女性社員の比率を7%以上とする

〈取組内容〉

令和2年4月1日～

- ・部室長・支店長育成プログラムの導入に向けた環境整備
- ・管理職を対象としたアンコンシャスバイアス研修の実施
- ・不妊治療を行う社員への仕事と治療の両立支援策拡充

令和3年4月1日～

- ・地域限定職のキャリアの幅を広げるための職域拡充の検討
- ・継続勤務支援制度の対象（結婚や配偶者・同居家族の転居転勤のみ）範囲拡充の検討

〔目標3〕男性の育児休業取得日数5日以上、取得率100%を目指す

〈取組内容〉

令和2年4月1日～

- ・社内啓発ツールを活用した意識改革
- ・取得しやすい環境整備（管理職研修等）

令和3年4月1日～

- ・男性育児休業取得義務化検討
- ・計画的に男性が育児休業を取得できるよう取得計画策の具体化

〔目標4〕女性社員へのキャリアデザイン支援とマインドアップ

〈取組内容〉

令和2年4月1日～

- ・営業職の女性社員による課題および情報共有の場の提供および社内外ネットワークの構築
- ・女性社員の更なる活躍領域拡大に向けた支援策の実施
- ・入社間もない若手社員向けのジョブクラフティング研修の開催

令和3年4月1日～

- ・若手女性社員と中堅女性社員のメンター制度の実施