

〈行動計画〉

女性社員が能力を存分に発揮できる環境整備に努め、長く就労・貢献し続けられる制度を充実させていく。

1. 計画期間

平成30年4月1日から平成32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20%以上とする

〔目標2〕 部長・支店長に占める女性社員の比率を5%以上とする

〈取組内容〉

平成30年4月～

- ・柔軟な働き方としてテレワーク・モバイルワークの展開・フレックス導入を検討
- ・育児等で退職した社員を再雇用するジョブリターン制度の検討
- ・地域型社員の職務経験向上を目的に一定期間本社へ配属するキャリアアップ転勤制度の導入を検討
- ・不妊治療を行う社員に対しての支援策を検討

平成31年4月～

- ・所属長やトップ層へのダイバーシティ研修の実施
- ・管理職育成のための階層別研修および個別育成への取組
- ・女性のネットワーク構築および拡大（エリア別・職位別）

〔目標3〕 男性の育児休業取得率100%をめざす

〈取組内容〉

平成30年4月～

- ・男女問わず育児に参加する風土醸成に向けて育児休業の待遇を改定
- ・取得しやすい環境の整備（該当者と所属長への取得案内）

平成31年4月～

- ・管理職層を対象とした両立支援制度の理解浸透のための研修を実施