

女性活躍推進法 に基づく 行動計画

大王製紙株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍し続けるための環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日～2020年3月31日

2. 当社の課題

- 1) 女性管理職比率が少ない。(2015年3月31日現在 0.4%)
- 2) 女性総合職比率が低く、管理職登用するための母数自体が少ない。
- 3) 女性総合職の平均勤続年数(5.6年)が男性(15.8年)より短い。

1)～3)の現状を踏まえ、管理職適齢期まで活躍し続け、個々が自律したキャリアを形成できる環境を整えるための取組みを実行する。

3. 目標

<目標1>
女性管理職を2020年度 3.5%以上にする。(2017年11月現在 1.2%)

- <計画のポイント>
- ①女性総合職が10年以上勤続できる環境が必要。(キャリアと育児を乗り越えられる働き方)
 - ②女性総合職の自律したキャリア形成力の育成

4. 取組み内容と実施時期

取組1: 女性総合職を対象としたキャリア面談およびキャリア開発研修を実施する。
※個々の自律したキャリア意識の醸成

2016年	4月～	女性総合職との個別面談実施 (現状のキャリアに対する考え、課題等の把握)
	5月～10月	女性総合職に対するキャリア開発研修実施 キャリア開発研修後のフォローアップ面談実施 研修対象者の上司との育成計画面談実施 ※以降、上期-研修・面談、下期-面談を継続実施する。
2016年	11月～	女性管理職育成を目的とした『役員メンター制度』開始
2017年	10月～	各自作成したキャリアプランを元に、部長によるキャリア面談を開始。(男性も含む)

取組2: これまで女性総合職が少なかった部署への積極配置

2016年	4月～	男女の配置で偏りのある部署の抽出と配置目標決定
2017年	4月～	ジョブローテーションも含めた積極配置開始

取組3: 女性総合職を対象とした異業種交流研修を実施する

※他社のロールモデルを見つけることと、他流試合による刺激により、管理職になることへの意識とスキルを醸成する。

2016年	4月～	管理職手前層 異業種交流研修対象者決定 管理職候補層 リーダー育成プログラム対象者確定
	10月	異業種交流研修(管理職手前層)受講
	10月～12月	女性リーダー育成プログラム(管理職候補層)受講
2017年	1月	受講後面談 ※以降、平成32年度まで継続受講予定。

取組4: 働き方改革を実施する。

※限られた時間で成果を出す風土、場所を選ばない働き方を実現することにより、育児など時間的制約がある社員でも管理職を担える職場環境をつくる。

2016年	4月～	【働き方改革】取組みを開始する。 ・本部長より、【あるべき姿】と【やるべき事】の提示 “時間を意識して成果を出す”意識改革の仕掛けを実施 ・ノー残業デー運動 ・20時全員退社運動 ・会議時間の短縮運動 等
	4月～	【多様な働き方実現に向けた制度等検討】 ・限定正社員(エリア限定総合職)検討 ・テレワーク導入に向けた検討
2017年	10月	育児目的休暇『GOO.Nすくすく休暇』を新設し、男性の育児休暇取得を促進 2020年度までに、多様な働き方を実現する制度を整備する。