

行 動 計 画

1 . 計画期間： 平成 2 8 年 4 月 1 日 ~ 平成 3 3 年 3 月 3 1 日

2 . 当社の課題

- (1) 平均勤続年数の男女別比較では、女性の平均勤続年数が男性を上まわっているものの、女性管理職の割合が 8 % と低い水準である。
- (2) 社会的にダイバーシティー（多様性）への対応が経営の重要課題として認識されている中、当社では多様性のある働き方についての認識が浅く、働き方が単一的な傾向となっているため、社員の多様性に適合する社員区分の検討が必要である。

3 . 目標

性別を問わず、優秀な人材が活躍できる体制を構築するため、社員の育成・登用にに向けた制度を再構築し、結果的に平成 3 2 年度までに女性管理職の割合を 2 0 % まで引き上げる。

社員が生活との調和を図る働き方等、多様性のある働き方について検討を行い、社員区分の再編に取り組む

4 . 取組内容

平成 2 8 年度	事務職員の階層を再構築し、階層別教育訓練の制度を整備する。 管理職登用に関する基準を明確化する。 多様性のある「働き方」を踏まえた社員区分の再編に取り組む。
平成 2 9 年度	平成 2 8 年度の上記取組内容を制度として運用し、適宜、次年度より見直しを行う。
平成 3 0 年度 以降	管理職登用の基準を用いて優秀な人材を管理職に登用し、計画期間終了までに目標数値の達成を目指す。

以 上

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表

1. 男女の平均継続勤務年数の差異（平成27年3月末）

社員区分	性別	平均勤続年数
事務総合職	男性	14.71
事務総合職	女性	16.10
事務一般職	男性	2.25
事務一般職	女性	19.67

2. 管理職に占める女性労働者（平成27年3月末）

管理職数	86人
管理職数（女性）	7人
割合	8%

以上