

株式会社大西 行動計画

女性が能力発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する

1.計画期間：平成28年 4月 1日 ～ 平成32年 3月 31日

2.当社の課題

仕事のアサインや長時間労働により、能力開発・キャリア形成、昇格が難しい

- ・採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い
- ・長時間労働により、女性社員にとって、仕事と家庭の両立がしづらく、管理職への昇格希望を持ちにくい
- ・女性社員が、出産、子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持つことができない

3.定量的目標

- ・管理職（チーフ以上）に占める女性割合を20.0%以上とする
- ・担当職の残業時間を月平均10.0時間以内とする

4.取組内容

管理職に対するワークライフバランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発

- 平成28年 4月～ ワークライフバランスやダイバーシティマネジメント推進に関する経営トップからの定期的なメッセージ発信
- 平成28年10月～ 管理職に対して、妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修を行う

長時間残業の削減（業務の優先順位や業務分担の見直し等）

- 平成28年 4月～ ノー残業デーの継続および定時退社の呼びかけ
- 平成28年 4月～ 部署別月間残業時間削減の目標設定と運用
- 平成28年10月～ 働き方や勤怠管理などに関する管理職へのマネジメント研修の実施

管理職手前の女性を対象としたキャリア意識の醸成

- 平成28年 4月～ 管理職を見据えた積極的な配置転換と職務設計
管理職と部下本人による個人別中期キャリア開発計画の作成
- 平成28年 9月～ 子育てや介護、多様な働き方を支援するため、勤務地限定制度の導入（基幹職対象）
- 平成28年 9月～ 社内外の管理職との交流機会の設定（ネットワーク作りの支援）
- 平成29年 7月～ 管理職手前の社員を対象としたキャリアデザインセミナーの開催

女性の活躍の現状に関する情報公表

平成26年2月末現在

①採用した労働者に占める女性労働者の割合：42.9% ②男女の平均継続勤務年数の差異：83.2%