

2016年3月30日

1. 計画期間 2016年4月1日～2020年12月31日
2. 数値目標 **2020年までに、管理職に占める女性の割合を15%にする。**  
(2025年までに20%にする)
3. 取組内容
  - ①子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための環境整備
    - 産休前・産休後のセミナー実施、産休中のメルマガなどによる意識醸成
    - 早期復職をサポートする“つなぎベビーシッター制度”、復職後の“病時・緊急時ベビーシッター制度”などセーフティネット施策の活用促進
  - ②女性管理職を継続的に輩出するためのパイプライン確立
    - 女性マネジャー有志からなる「女性マネジャー・ネットワーキング幹事会」を組織し、女性活躍に関する施策の自主的な企画・立案を実施
    - 女性自身の意識変革を目的とした「女性リーダーのためのキャリアカフェ」実施
    - 異業種社外セミナーへの派遣等によるスキル補強
  - ③部門間格差の是正 ～営業・生産研究部門への取組強化～
    - 女性の職域拡大
    - ロールモデルとの接点強化により、女性自身が今後のキャリアをイメージする機会を提供（キャリアカフェ実施）
    - 異業種共同研修によるリーダー育成
  - ④マネジメント層の意識改革
    - マネジメント層を対象としたガイダンス実施や情報提供による意識啓発（産休からの復職者上司向けのガイダンスなど）
  - ⑤働き方改革
    - 労働時間削減 **数値目標「月間の残業時間を2.8%削減する」**  
労働時間に関する従業員の意見やニーズを広く聞くためのアンケートを実施し、部門ごとに労働時間削減に向けての取組を開始（2016年1月～）
    - 男性の育休取得推進 **数値目標「男性の育休取得率を2020年までに50%」**  
男性社員対象の「ちちおやガイダンス」や「WBC取得キャンペーン」などの実施

以上