

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

2016年4月1日から2026年3月31日までの10年間

2 当社の課題

次期管理職候補社員としての指導的地位（非現業：課長以上、現業：営業所長）に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標に対しては水準以上に達しているものの、女性管理職社員（非現業：次長以上、現業：管理職営業所長）の登用に対する体制等が不十分である。

3 目標

管理職社員（課長級以上※）に占める女性割合を30%以上にする

※当社においては、本社及び支店における「次長」以上並びに営業所における「指定営業所長」をいう。

4 取組内容と実施時期

取組1 女性社員の積極的採用と定着への体制強化

- 2016年4月～2026年3月（全期間）
 - ・女性管理職社員比率向上のため、採用の段階で女性を積極的に採用することを継続して行う。併せて採用した女性が職場に定着できる環境を維持する。（次世代育成支援における取組みと並行して実施。）
 - ・上記に併せ、新卒採用及び人材育成プログラムの実施。
 - ・主婦層等が活躍できるような勤務形態（営業所における短時間勤務制度等）を検討する。

取組2 将来における女性管理職候補社員（係長級※）の積極的登用

※係長級＝本社及び支店における「係長」、「副課長」、営業所における「副所長」、「営業主任」をいう。

- 2026年3月まで
女性係長級社員の比率50%以上を維持する

取組3 次期女性管理職候補社員（課長級以上）に対する意識付け

- 2026年3月まで
 - 次期女性管理職候補社員（課長級以上）に対する教育項目の洗い出し
研修プログラムの検討
 - 次期女性管理職候補社員（課長級以上）に対する研修の実施
 - ・次期女性管理職候補社員間の交流、ネットワーク作り
 - ・現行女性管理職社員との交流、ネットワーク作り

取組4 次期女性管理職候補社員（課長級以上）、女性管理職社員（次長級以上）に占める女性割合を30%以上にする

- 2026年3月まで

女性管理職社員（次長級以上）の比率を30%以上に引き上げる