

特種東海製紙株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

2021年4月1日

当社はダイバーシティ推進のための重要課題として女性活躍推進を位置づけ、女性が活躍できる社風と雇用環境を構築するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間:2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

女性活躍推進の必要性についての理解は進みつつあるが、具体的な変化に結びついていない。

課題1: 管理職および管理職候補者層における女性比率が低い。

課題2: 女性の職域が狭く、活躍の場が限定されている。

課題3: 仕事と家庭(育児・介護)との両立支援施策が、活躍推進と連携できていない。

3. 目標および取組内容

目標1: 女性のキャリア形成を支援する。

管理職および管理職候補者層における女性比率のアップを図る。

期間中に10%を達成する。(2020年度実績7.4%)

目標2: 女性の職域を拡大する。

女性のいない職場へ新たに女性を配属する。

目標3: 仕事と家庭(育児・介護)との両立支援のための、柔軟な働き方に資する制度の利用実績向上を図る。

期間中に、育児休業取得後の女性社員、および配偶者出産後の男性社員の制度利用率20%を達成する。(2020年度実績8%)

<取組内容>

目標1・2

- ① アンコンシャスバイアス研修を段階的(各階層ごと)に実施する。<2021年4月から>
- ② キャリアプラン面談制度を効果的に運用し、キャリア意識を高めるとともに、社員の事情に応じた多様な働き方をサポートする。
 - ー1 育児・介護休業取得の前後にキャリアプラン面談を実施する。
<2021年4月から>
- ③ 人事制度上のキャリアコースを通達などで明示し、目指すキャリアや役割を周囲に知らせることで、仕事の適切な付与や自覚を促す。
<2021年4月から 段階的に開示>
- ④ これまで女性が配置されていない職場、職種について課題の抽出を行い、配置の実現を目指す。<2021年4月から>
- ⑤ キャリア形成支援のための階層別研修を充実させる。<2021年4月から>

目標3

- ⑥ 仕事と家庭(育児・介護)との両立支援制度を、社員に周知する。
<2021年4月から>
 - ー1 管理職に両立支援制度を周知し、制度取得への理解を促す。
 - ー2 育児休業取得者や配偶者が出産した社員、家族の介護をする社員に対し、両立支援制度(時短勤務制度、保存休暇など)について周知する。
- ⑦ 更なる両立支援策の検討をする。(育児や介護を目的とした在宅勤務など)