

## 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

女性が活躍できる雇用環境を整備するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題 1：従業員に占める女性比率が低い（正社員 10.0%）

課題 2：管理職に占める女性比率が低い（3.7%）

課題 3：仕事と家庭（育児・介護）との両立支援の充実

3. 目標並びに取組内容

**目標 1：採用者に占める女性割合 20%以上を継続する。（直近 3 年の実績 21.1%）**

<取組内容>

(1)採用活動の工夫（平成 28 年 4 月～随時）

①女性積極採用の方針明示 ②女性の活躍状況のPR ③女性による採用活動の実施（説明会や職場見学会の対応等）を行う。

(2)女性職場の創出、女性社員の配置先拡大

①女性活躍推進チームを設置（平成 28 年 4 月）し、関連諸施策を推進する。

②本社各部門における新たな女性職場の設置や女性の職域拡大を検討・実施する。  
（平成 28 年 4 月～随時）

③各工場に広報・接客（工場案内）・安全衛生（女性目線での職場環境改善）・福利厚生・女性活躍推進施策の展開等を担当する女性職場を設置する。（平成 29 年度）

④女性の職域拡大の他、育成・意識付け、育児・介護休業や短時間勤務取得への相互補完を目的として、ジョブローテーション並びに複数担当制を推進する。（平成 29 年 4 月～）

**目標 2：管理職に占める女性割合を 10%以上とする。（現状 3.7%）**

<取組内容>

(1)キャリアプランの作成

①上司と部下で個々のキャリアプランを作成する。（平成 28 年 4 月～）

②キャリアプランに応じた教育訓練（管理職候補者の選抜教育、キャリア形成支援等）を行う。（平成 28 年 10 月～）

(2)意識改革

会社方針として女性の活躍を推進する旨表明し、女性だけでなく、管理職や男性社員に対しても意識付けや教育研修を行う。（平成 28 年 4 月～）

(3)女性社員のネットワークづくり支援

女性同士の意見交換会（問題意識や思いの共有、相互理解、仕事・育児の悩みごと相談）や女性管理職との情報交換会（ロールモデルの提供、管理者を目指す意識醸成）を定期的  
に実施する。（平成 28 年 4 月～）

**目標 3：仕事と家庭（育児・介護）との両立支援施策の充実を図る。**

<取組内容>

(1)利用可能な両立支援制度の周知（平成 28 年 4 月～）

(2)育児・介護休業、短時間勤務等取得者のフォロー（平成 28 年 4 月～）

①取得時に 3 者面談（取得者・上司・人事担当）を実施する。

②休業期間中に会社情報の提供や定期的な上司面談を行う。

(3)施策の検討

フレックスタイム制の導入、保存休暇の活用、在宅勤務、託児所の社内設置や社外施設との提携・利用補助等、両立支援策の検討を行う。（平成 28 年 4 月～）

以上