

■女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の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	総合職(リーダークラス)の人数が少ない (現在:管理職1名・リーダークラス3名)
----------	--

3. 取組の管理項目	リーダークラス(Ⅲ等級)以上の人数	目標値	2名以上増加
------------	-------------------	-----	--------

2017年4月1日作成

NO	具体的行動計画の内容	平成28年度		平成29年度		平成30年度		平成31年度		平成32年度	
		2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
		上期 (4月～9月)	下期 (10月～3月)	上期 (4月～9月)	下期 (10月～3月)	上期 (4月～9月)	下期 (10月～3月)	上期 (4月～9月)	下期 (10月～3月)	上期 (4月～9月)	下期 (10月～3月)
4.	(1) 個人別キャリアロードマップの作成	▼		▽		▽見直し		▽見直し		▽見直し	
	(2) 部門教育訓練計画に基づくレベルアップ教育の実施(OJT中心)	▼									▽
	(3) 全社教育訓練計画に基づくレベルアップ教育の実施(OFF-JT中心)	▼									▽
	(4) 半期ごとの上司との2WAYによるキャリアロードマップの進捗確認		▼	▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽

女性活躍推進法 情報公表

労働者に占める女性労働者の割合	男女平均継続勤務年数の差異		月当たりの労働者の平均残業時間	女性労働者の割合		
	男性	女性		正社員	係長級	管理職
4.7%	17.7年	13.0年	20.7H	0%	2.3%	0%

1) 平均残業時間は2016年4月～2017年3月

2) その他は2017年3月31日現在