

株式会社長大 女性活躍推進法 一般事業主行動計画（第3期）

1. 計画期間

2020年4月1日～2022年3月31日（2年間）

2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性割合が2.0%であり、厚生労働省が示す基準値（7.1%）と比較すると低く、男女問わず管理職を養成する風土醸成が必要である。

課題2：管理職で女性社員のロールモデルとなる前例が少ないため、女性社員が管理職に進むことをキャリア形成の選択肢の一つとして実感しづらい状況にある。

3. 目標

- ①管理職（課長級以上）に占める女性割合を7.1%以上とする。
- ②女性の平均勤続年数を男性の平均勤続年数の71%以上にする。

4. 取組内容（2020年4月～）

取組1：仕事と家庭を両立するための支援

①両立支援制度の継続的な周知・利用状況報告

育児・介護・傷病等の社員を対象とした各種両立支援制度の継続的な周知および利用促進を図るため、利用状況を調査（年1回）し、調査結果をイントラネットで報告する。

②働き方相談窓口の充実

労働に関して社員が相談できる窓口である「働き方相談窓口」を継続し、その窓口機能の充実を図り、よくある問い合わせを整理したQ&Aをイントラネットで公開、更新する。

③育児休業職場復帰支援プログラムの実施

育児休業者に「育児休業職場復帰支援プログラム」（休業前後の面談・休業中の情報提供・復帰後の職場復帰支援研修・研修レポート提出）を実施し、休業後の円滑な職場復帰を支援する。

④ライフスタイルハンドブックの改訂

2018年に作成、冊子配布した「ライフスタイルハンドブック」を最新の規程にあわせ改訂を行い、イントラネットで公開する。

⑤両立支援制度の利用促進

仕事と家庭の両立を支援するために各種制度の周知、利用促進を目的とした取り組みを実施する。

⑥場所にとらわれない働き方の制度の整備

テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス）に関する課題を抽出し、制度を整備する。

取組2：職場風土づくり

①女性社員交流会の継続開催

女性社員自らが企画し実施する女性社員交流ネットワーク（以下、「7Cプロジェクト」という。）による「女性社員交流会」を継続的に開催する。

②管理職の意識改革

男女区別なく公平な評価、社員育成を行うことを目的に、部門長を対象とした教育研修、意見交換会を継続的に実施し、女性の活躍促進に関する理解を深める。

教育研修、意見交換会の成果を業務プロセスの改革、適材適所の業務分担（男女の固定的な役割分担解消含む）に反映し、効果の高かった取組を全社員に向けて発表し共有する。

③全社員向けハラスメント研修の実施

働きやすい職場風土づくりを目的として、全社員向けのハラスメント研修を検討し、実施する。さらに、ハラスメントの防止及びケア体制構築について検討する。

取組 3：女性社員のキャリア形成支援

①管理職養成を目的としたキャリア研修の実施

男女問わず管理職を養成する風土醸成を目的に、管理職昇格の前段階である中位階層の社員（資格Ⅱ上位）を対象としたマネジメント力を養成・強化する「階層別研修（キャリア研修）」を継続的に、実施する。

②女性社員のキャリア研修

女性社員の管理職志向への意識醸成を目的に、中位階層の女性社員（資格Ⅱ）を対象とした仕事とライフイベントとの両立への不安を解消し、成長意欲を高める「女性社員対象階層別研修（キャリア研修）」を検討し、実施する。

取組 4：長時間労働の解消

①ワークライフ・バランス活動計画の作成、実行

長時間労働解消について社員の意識向上と職場一体となった働き方の見直し活動を行うことを目的に、各事業部において「ワークライフ・バランス活動計画」を作成し、実行する。

②ワークライフ・バランス活動の好事例紹介

社員や働き方の多様性を理解尊重してワークライフ・バランスを推進することを目的に、各部等へ「7Cプロジェクト」による好事例調査を行い、イントラネット等で紹介する。