

平成 30 年 2 月 23 日

株式会社 フ ジ ヤ マ

一 般 事 業 主 行 動 計 画

女性が出産前後も多く部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 30 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日 (2 年間)

2. 当社の課題

- ①採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い。
- ②有給休暇の取得率は比較的高いが、長期連続して取得しづらい環境がある。

3. 目標

- ①将来の管理職候補として、女性の課長補佐を 1 名以上とする。(現在 0 名)
- ②連続 3 日取得できるリフレッシュ休暇制度を導入し、有給休暇取得率を 60%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：育休前の若手女性社員とその上司を対象とした、能力開発やキャリア形成支援研修

- 平成 30 年 4 月～全社員が自らのキャリアプランを記入したうえで上司と個別面談を行い、会社として中長期的な視点での育成を行う。また、将来管理職を目指す若手女性社員には、今後研修に積極的に参加するよう働きかける。
- 平成 30 年 6 月～女性部下の育成に関する意識啓発を行うため、管理職に対する研修を行う。
- 平成 30 年 8 月～育休前や将来管理職を目指す女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するためのキャリアデザイン研修を行う。

取組 2：連続 3 日取得できるリフレッシュ休暇制度を推進する取組

- 平成 30 年 4 月～全社員の個別面談の中で、各自がリフレッシュ休暇を取りやすい時期を上司と相談する。上司はどの社員がどの時期に取得すれば業務に支障が出ないか計画し、調整する。
- 平成 30 年 4 月～管理職が率先してリフレッシュ休暇を取得することで、休暇を取得しやすい環境を醸成する。

以 上