

カリツー株式会社 行動計画

女性活躍推進については、平成27年6月より女性総合職の導入を行うなど、取り組みを進めてきました。

今後カリツーでは女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

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

(1) 女性社員が継続して働きやすい風土・職場環境となっていない

- ・男性職員の平均勤続年数が16.01、女性職員の平均勤続年数が8.11と女性職員の平均勤続年数が低い
(作業員 男性：10.03 女性：9.09)
- ・現在女性の総合職を導入したばかりの為女性管理職がない
- ・現業職の女性役付者の割合が2.2%と低い
- ・仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができない

(2) 子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない

- ・子育て中の女性社員が、時間制約を有するがゆえに、出産前の実績に見合った職務を担うことが困難になり就業継続が難しい

3. 目標

- ・職員の男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を60%以上とする
- ・平成32年までに平成27年に総合職となった女性の係長以上就任50%を目指す
- ・平成32年までに現業職の女性役付者の割合5%を目指す
- ・女性の総合職登用及び新規採用をすすめる
- ・育児の時間短縮勤務の取得期間を小学校入学前までに拡充する

4. 取組内容

《取組み 1》女性職員の平均勤続年数向上

- ・ 利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
- ・ 子育てや介護など家庭事情を理由とする転勤への配慮を行う

《取組み 2》管理職手前の女性社員を対象としたキャリア形成支援

- ・ 女性の管理職登用においての方針や目標の設定
- ・ 女性総合職向けのキャリア研修の実施

《取組み 3》現業職の女性役付者の割合向上

- ・ 役付者登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定

《取組み 4》育児中の女性社員のハンディミニマム化

- ・ 育児時間短縮制度を小学校入学までに拡充する方針や目標の設定
- ・ 育児休暇からの復職前に上司と女性本人間で復職後の働き方（勤務時間・仕事内容など）の話し合いを行う機会を設ける

以上