

近江鉄道株式会社
一般事業主行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年 4月 1日 ～ 平成31年 3月31日までの3年間

2. 当社の課題

課題1：女性の管理職への昇進意識は、男性と比較すると低い。

課題2：上司（管理職）において、部下のキャリアイメージを踏まえた適切な育成・評価が不十分。

課題3：育児休業からの復帰後、業務継続が困難。

3. 定量的目標

- ・管理職に占める女性割合を2020年までに5%以上とする。
- ・有給休暇取得率を2020年までに50%とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性社員とその上司を対象とした能力開発や、女性の管理職への昇進意識を促進させるための風土改革を行う。

<対策>

- 平成28年5月～ 女性社員に対する「自分らしいリーダーを目指すキャリアアップ」研修を実施（年間5回、内2回は上司も参加）
- 平成28年6月～ 管理職に対するダイバーシティマネジメントに関する認知・理解促進のための研修を実施
- 平成28年8月～ 従業員意識調査のフィードバックを行い、女性社員および上司の意識づけを実施
- 平成28年9月～ 仕事の幅を広げる職務経験をさせるため、これまで女性社員が少なかった部署等に女性社員を配置するための課題の洗い出しおよび分析を実施
- 平成29年4月～ 対象となる女性社員および部署の所属長にヒアリングを実施
- 平成29年10月～ 施設面等で必要なものがないか調査、予算計上
- 平成30年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを行う

取組2：妊娠中、産前産後休業や育児休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置し、フォロー体制を強化する。

<対策>

- 平成28年4月～ 人事部内での担当の明確化、担当者の研修
- 平成28年5月～ 相談窓口の設置について社員への周知
- 平成28年6月～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
- 平成28年8月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布
- 平成28年9月～ 育児休業復帰プログラム制度の内容を検討する。
- 平成29年4月～ 育児休業復帰プログラム制度の実施。