

大阪ガスケミカル株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行なうため、また、女性が就業を継続し、その能力を発揮して活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2020年4月1日～2023年3月31日まで

2. 当社の課題

勤続年数の男女差はなく、両立支援環境も整っているが、出産・育児期もしくはそれを控えた女性社員が多く、管理職登用へのキャリア形成が不十分となるリスクがある。

3. 目標

- (1) 将来の管理職育成を目的とした研修について、受講対象者に占める受講者割合を3年後に男女同割合（もしくは女性が高割合）とする
- (2) 両立支援制度の充実化を図ることを目的に、在宅勤務制度の利用率を3年後に実績比15%以上アップさせる。
- (3) 女性社員が出産・育児・介護を経験して働き続けるキャリアイメージの形成支援を目的に、研修会を1回/年以上案内・実施する。

4. 取り組み内容と実施時期

- 取組1 育児等による時間的制限がある女性社員も含め、管理職登用に向けた研修機会の積極的な付与を行ない、計画的なキャリア形成の推進を図る。
- ・2020年度～ キャリア形成に向けた動機付けと、研修受講の積極的な推奨
- 取組2 ワークライフバランスの向上および業務効率化を目的とし、育児中においても成果を発揮しやすい環境づくりを行う。
- ・2020年度～ 在宅勤務制度の利用状況等について検証。必要な場合、改善策の検討・立案・実行
- 取組3 出産・育児・介護等の各種ライフイベントを乗り越え、多様なキャリアを形成していくイメージづくりを支援する。
- ・2020年度～ 多様な女性管理職のロールモデルとの交流やキャリアパス事例を参考にすることができる研修の実施・案内

以上

女性の活躍に関する情報公表について

*労働者に占める女性労働者の割合

2020年3月現在

職 種	男 性	女 性
正社員	79%	21%
契約社員	53%	47%
パート	12%	88%
出向者	97%	3%
派遣社員	26%	74%

②男女の平均勤続年数の差異

2020年3月現在

職 種	女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数 ×100%
正社員	101%
契約社員	123%
パート	125%