

帝人ファーマ株式会社 行動計画

2000年に、専任組織を立ち上げ、「女性が会社で意欲を持ち能力を発揮できるよう支援する。」ために、施策の立案、制度導入に取り組んできた。今後も、取り組みを継続し、性別に関係なく、能力を最大限発揮し、活躍できる雇用環境の整備を行うために次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間：2016年4月1日 ～ 2021年3月31日

2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：部署による人材パイプラインのバラツキ、育成プログラムの未整備。

3. 目標

女性管理職数を2020年度末までに2倍増にする。(2015年10月現在49名)

4. 取組内容と実施時期

<取組1:昇進推薦基準について見直しを図る>

2016年5月～ 管理職昇進に関わる職掌での評価を精査する。

2016年6月～ 昇進推薦基準の見直しを検討する。

2016年10月～ 新しい昇進推薦基準の試行を開始し、課題を検証する。

2017年10月～ 新しい昇進推薦基準の本格実施を開始する。

<取組2:女性社員の比率が少ない部署等への職域拡大>

2016年4月～ 男女の配置で隔たりがある部署の洗い出しをする。

2016年5月～ 部署ごとに女性が配属、または定着しにくい課題を分析し、必要に応じて、ヒアリングを実施する。

2016年10月～ 課題を元に、インフラやシステムの整備を検討する。

啓発研修等の企画を検討する。

<取組3:新しい育成プログラムを策定し、実行する>

2016年6月～ 管理職への登用をゴールとした、個別育成プログラムを作成する。

ライフイベントを意識したプロジェクト参加・早期の異動、また、女性アドバンスプログラム・外部研修の受講を組み込む。

2017年4月～ 新しい育成プログラムを開始する。

2017年10月～ メンター制の導入を検討する。

<取組4:働き方改革推進>

2016年4月～ 長時間労働の是正を目的とした、新たな制度の策定や改定を検討する。

2017年4月～ 検討した制度の試行を始める。

以上