

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：2023年4月1日 ～ 2024年3月31日

2. 当社の課題

- 課題1：帝人グループとして女性役員数が少ない
- 課題2：女性の上位管理職数（ポストの部課長）が少ない
- 課題3：ロールモデルが少なくキャリアビジョンを持ちにくい

3. 目標

- 目標1：課長以上の女性管理職比率を2024年4月までに1%増とする
- 目標2：営業系総合職女性社員の前年比定着率を1%増とする（配偶者転居による離職を除く）

4. 取組内容と実施時期

<取組1：管理職候補層のキャリアアップ研修> →女性管理職(EWA)の研修

2022年4月～ 管理職候補向けの意識改革研修のリニューアル

<取組2：女性ネットワーク構築及びキャリア意識醸成> →女性を動機付けし、維持するための取り組み

2022年4月～ 女性社員の交流会とキャリア支援策の検討及び実施

<取組3：管理職育成のための施策>

2022年4月～ 女性メンター制度の適用拡大の企画・実施(女性の部課長層→若年層へ)

アンコンシャスバイアス研修の適用拡大の企画・実施(新任管理職→全管理職へ)

<取組4：働き方改革推進>

2022年4月～ 女性特有の健康(更年期含む)と仕事の両立ができる風土醸成の施策検討と実施

以上