



株式会社ニッセイ 行動計画

女性が管理職として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する。

1. 計画期間

2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性が能力を十分に発揮できる環境整備が整っていない。また責任のある職務への女性の登用も遅れている。
- (2) 女性のキャリア形成に関する意識調査が十分行われていないため、キャリア形成支援活動が不足している。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 管理職(管理職及びそれと同等の処遇を受ける専門職)に占める女性割合を2020年度までに5%以上とする

<取組内容>

- 2016年 4月～ 社員を対象にキャリアアンケートを実施し、女性の管理職登用に向けての分析・洗い出しを行う。(以降毎年実施)
- 2017年 4月～ 女性管理職登用に向けた教育や制度等を見直し、実施する。
現行の管理職に対しては、部下の仕事と生活の両立を支援のための教育を実施する。
- 2017年10月～ 管理職予備軍(5・6 等級)の女性社員と上司を対象にキャリアカウンセリングを実施する。(以降毎年実施)
- 2019年 4月～ 再度アンケートを実施し、2016 年度時のアンケート結果と比較することで、新たな課題抽出を行い、対策を検討し実施する。
- 2020年10月～ 目標値に対する達成率の確認を行う。未達の場合は、アクションプランを再策定する。

目標2： 女性を中心とした各種制度、啓発活動等の意見交換・検討会を2016年10月に立ち上げキャリア形成支援を実施する

<取組内容>

- 2016年 4月～ 他社の女性検討会の調査を行う。
- 2016年10月～ 女性を中心とした各種制度、啓発活動等の検討会をスタートする。
- 2017年 4月～ 検討会からの意見を収集し、キャリア形成支援制度に反映する。
- 2019年 4月～ 目標1で定めたアンケートと同時に、キャリアアンケートを実施し、新たな課題を把握する。
- 2019年10月～ 課題に対する対策の検討、実施を行う。