

住友林業株式会社 第1期行動計画

女性の活躍を推進し、全ての社員がいきいきと働くことができる職場環境を整備するため、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～2019年3月31日（平成28年4月1日～平成31年3月31日）

2. 当社の課題

課題 1: 管理職に占める女性割合の向上と、女性社員が目標とするロールモデルの拡充

課題 2: 所定外労働時間削減による、ワーク・ライフ・バランスの充実

課題 3: 女性社員に対するキャリアデザインの啓発と意識向上

3. 目標

(1) 女性管理職比率を2018年度3.8%以上、2020年度までに5%以上とする。

(2) 全ての雇用管理区分における所定外労働時間を2020年度までに一人平均41時間/月以内にする。

4. 取組内容と実施時期

(1) 管理職及び管理職候補の女性社員の意識、スキルの向上を図る

- ・2016年4月～ 女性活躍が期待出来る管理職ポストと人数を想定し、育成計画を個人別に策定する。
- ・2017年4月～ 研修を主とした女性管理職育成プログラムに基づき、管理職登用を促進する。

(2) 女性管理職の活躍を促進する

- ・2016年4月～ 部下を持つ女性管理職(メンティー)を対象とした、メンター制度をトライアルで実施する。
- ・2017年4月～ トライアルでの効果、運用方法の検証結果を踏まえ、メンター制度を本実施する。
- ・2018年4月～ メンティー対象者を女性スタッフ職層にも拡大する。

(3) 社内意識の向上、風土改革

- ・2016年7月～ 管理職層向けに「ダイバーシティ」「ワーク・ライフ・バランス」についてのセミナーを実施し、「4D」の徹底により、風通しが良く職場内で議論できる風土を醸成する。
(「4D」…Disclose(情報開示)、Discussion(話し合い)、Decision(決定)、Make it Done(実行))
- ・2017年6月～ 経営層と「ダイバーシティ」「ワーク・ライフ・バランス」の専門家との対談を実施し、社内に発信する。
- ・2017年以降 管理職層向けセミナーを年1～2回実施する。
- ・毎年度 2013年度より実施している「家族の職場参観日」を毎年継続実施する。

(4) 働き方の改革・労働時間の削減

- ・2016年1月～ 有給休暇の取得促進のため、勤怠Webシステムを活用した計画的な取得を推進する。
- ・2016年4月～ 住宅事業本部における「働きかた向上委員会」について、好事例の横展開や改善指導等を行い、取組みを強化する。
- ・2017年1月～ テレワーク拡大のため、在宅勤務の検証や新規支援ツール利用等による在宅勤務のトライアル実施を図る。