

横浜緑地株式会社 行動計画

女性が産休・育休からの復帰後も活躍でき、かつ管理職を目指せる環境とするため、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～2021年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性採用割合は一定水準に達しているが、直近5年で女性採用が増えたため、女性の占める割合からみて管理職が少ない（現状12.5%）また、次世代の管理職候補がない。（現状0.0%）

課題2：産休・育休後の女性社員が安心して職場復帰できるプログラムや育児と出産等で退職しても復帰できる制度（カンバック制度）がない。

3. 目標

目標1：次世代の管理職候補（担当課長クラス）を育成する

目標2：職場復帰プログラム、カンバック制度の整備

4. 取組内容と実施時期

取組1：キャリアプランとライフプランを話し合い、次世代管理職候補を育成する

- 2016年7月・12月 フィードバック面談時にキャリアプランとライフプランについて話し合う
- 2016年8月・1月 キャリアプランとライフプランの話し合いの結果を管理部人事課が情報を収集
- 2017年4月～ 収集した情報をもとにキャリアプランとライフプランに合わせた業務内容、職掌の変更等のルール化検討
- 2017年8月～ 次世代管理職研修（中堅社員研修）の実施（年1回）

取組2：職場復帰プログラム、カンバック制度等の整備

- 2016年4月～ 職場復帰者へのヒアリング、カンバック制度の情報収集
- 2016年10月～ 職場復帰プログラムの課題抽出、カンバック制度案の策定
- 2017年4月～ カンバック制度の制定、職場復帰プログラム案の検証
- 2018年4月～ 職場復帰プログラムの運用