

東レ株式会社 行動計画

個別キャリアプランの策定と確実な実行およびキャリア形成の意識強化に取り組むことにより、女性管理職数の確実な増加に結びつけるため、以下の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（5年間）

2. 当社の課題：

- （1）当社は従来から仕事と家庭を両立しながら継続勤務する土壌を整えてきたことから、長時間労働の問題や継続勤務年数には問題はないが、管理職に占める女性割合は昇格対象母集団の女性比率から見ると、依然として低い。
- （2）女性の昇進意欲や当社でキャリアを思い描ける女性の比率は、男性と比較すると少ない。

3. 数値目標：

個別キャリアプランの策定と確実な実行およびキャリア形成の意識強化に取り組むことにより、女性の昇格率を高めていくことを目標とする。当面の具体的目標として、2020年度までの5年間の平均男女管理職昇格比率（※1）を厚労省が定める男女間の格差がないと判断される目安である80%を目指し、女性管理職数の増加に結びつける。

（※1）男女管理職昇格比率＝女性管理職昇格率／男性管理職昇格率（※2）

（※2）管理職昇格率＝管理職昇格者／Gコース（※3）入社者の管理職昇格対象年次在籍者数

（※3）人材育成コースのうち、将来の東レG経営幹部層もしくは高度専門職を目指すコース名（Global Level Assignment Course）

4. 取組内容と実施時期：

（1）個別キャリアプランの策定と確実な実行

毎年 9月～ 秋の個別面談実施にあわせて策定を依頼し、結果を策定部署および人事部ですり合わせ、確実に実行状況をフォローする。

毎年3・4月～ 社内の重要会議および取締役会で、実行状況を報告する。

（2）意識調査（モラルサーベイ）の実施

隔年 10月～ 管理職や男女従業員のモラルサーベイを実施する。

隔年 1月～ モラルサーベイの結果を分析し、個別キャリアプランの実施方法改善策、意識強化に向けた研修強化改善策を検討する。

（3）キャリア形成の意識強化に向けた研修強化

2016年度～ 女性管理職が自主的に企画・運営している女性管理・専門職研修（過去2回開催）を全社研修に発展させることについて検討を開始する。

以上