

東レ株式会社 行動計画

個人毎の能力開発とキャリア形成強化の取り組みを推進することにより、女性社員の定着率および管理職比率の向上を目指すため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2. 当社の課題：

- (1) 当社社員の定着率は世間一般と比較して高い水準にあるものの、近年退職者数は増加傾向にある。女性の退職率は改善傾向にあるものの、依然として男性と比較して高い水準となっている。
- (2) 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、継続勤務年数や労働時間には問題はないが、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、特に若手段階において男性と比較すると少ない。
- (3) 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水準にある。

3. 目標と取組内容・実施時期：

目標1：女性管理職比率を年々高めていくこととし、当面の具体的な目標として、女性管理職比率を2020年度実績の5.1%から6.5%まで引き上げる。

<取組内容>

【通年実施】

- (1) 「キャリアシート」を活用し、上司・部下間での育成状況やキャリア等に関する話し込みの機会を充実させるとともに、その内容について分野担当役員と人事部で情報共有し、実行状況をフォローする。
- (2) 将来のリーダー層を対象に実施している全社の選抜型研修について、受講者に占める女性の比率を受講対象層の女性比率に近づける。
- (3) 女性社員に対するキャリア形成の意識強化に向けた研修等を継続的に実施する。

【隔年実施】

- (4) 上記の取組状況を把握するためモラルサーベイ（効果測定）を実施し、結果を分析し改善策を検討する。

目標2：入社10年目までの社員について、雇用管理区分ごとに、男性社員の継続雇用割合に対する女性社員の継続雇用割合の比率を1.0とする。

<取組内容>

【通年実施】

- (1) 「キャリアシート」を活用し、上司・部下間での育成状況やキャリア等に関する話し込みの機会を充実させるとともに、その内容について担当役員と人事部で情報共有し、実行状況をフォローする。
- (2) 多様な働き方が可能となる制度を充実させ、ライフイベントと仕事を両立できる環境を今以上に整える。

以上