

日本製紙株式会社行動計画

多様な人材がそれぞれの能力を十分に発揮でき、生涯を通じ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 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職比率は紙パルプ産業が属する産業分類の平均（3.4%）より低い。
- (2) 女性総合職の採用数が少なく、更に女性総合職の定着率が低いため、管理職の候補者数が少ない。
- (3) 生産拠点において、一般職女性の職域が限定されており採用数を増やせない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性総合職の新卒採用比率を25%以上とする。

〈取組内容〉

- ・平成28年4月～ 会社説明会開催時に女性先輩社員と女子学生が話をできる場を設定する。面接官に対して、男女差のない選考をするため事前の教育を実施する。
- ・平成29年4月以降 平成28年の採用活動の結果を踏まえて、取り組みを継続する。（前年度25%未達の場合は更なる施策を導入する。）

目標2 8事業年度から12事業年度前に採用された女性総合職の平均継続雇用比率を男性の0.8以上とする。

〈取組内容〉

- ・平成28年4月～ 女性同士のネットワークを構築し、職場単位では少数となる女性が、職場を超えて女性の課題を共有できる体制とすることで、離職防止に繋げるとともに、課題解決に向けた取り組みを実行する。
- ・平成29年度～ 長期的な取り組みとして、継続雇用を可能にする制度面の施策を検討する。

目標3 生産拠点において女性の職域を拡大するため、各職場に女性を配置する場合の課題を洗い出すとともに、課題に対する対応策を検討し、女性を配置する職場の具体的計画を策定する。

〈取組内容〉

- ・平成29年4月以降 各生産拠点・各職場において、女性を配置する場合の業務遂行上の課題と、必要な施設等の整備事項（更衣室、トイレ等の設置）を洗い出す。その上で女性を配置するモデル職場を検討し、配置するための具体的な計画を策定する。