

三菱 UFJ ニコス株式会社 行動計画

当社では、「誰もが自分らしくやる気をもって活躍し、互いに高めあうことのできる職場の実現」をダイバーシティ推進の基本方針としています。

女性活躍推進策としては、女性社員を対象とした各種研修や、仕事と育児の両立を図る社員との面談の制度化、キャリアアップに向けたマネジメント経験の機会提供、管理職に対する意識啓発等に取り組み、女性マネジメント比率の向上につなげて来ました。しかし、まだ十分な水準に達していないとの課題認識より、引き続き自主目標を設定し、取り組みを進めてまいります。

今後も、多様な社員がやる気をもって、自らの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備や啓蒙活動の実施、意欲・実力ある女性の育成とキャリアの拡張を図るべく、次のように行動計画を策定しました。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- ・当社には多くの女性社員が就業しているが、管理職に占める女性割合は低い
- ・女性がキャリア形成を行うためのサポートが必要

3. 目標

目標項目	目標
① 女性マネジメント比率* *管理職およびチームリーダー職(係長相当職)を対象	23%から25%以上へ
② 男性育児休業取得率	53%から70%以上へ

4. 取組内容・実施時期

〔取組1〕女性マネジメント職の母集団の育成

- ・登用候補者に対し、具体的なポストを想定した異動・配置を実施(2021年4月～)
- ・中堅や若手に対し、教育研修・自己啓発の機会を提供(継続実施)
- ・管理職のダイバーシティマネジメント意識啓発(2021年7月～)
- ・女性マネジメント職とのネットワーク形成支援(2021年10月～)

〔取組2〕基幹職(総合職)への転換促進

- ・エリア職(一般職)から基幹職・地域基幹職へのコース転換に必要な知識・スキルを補うための社内勉強会の実施(2021年4月～)
- ・コース転換への不安払拭、意識向上を図るメンター制度等の実施(2021年5月～)
- ・ロールモデルとして、コース転換経験のある管理職の登用促進(2021年4月～)

〔取組 3〕 自律的なキャリア形成支援

- ・ ロールモデルとなる様々なキャリアをもつ従業員の紹介(2021年2月より継続実施)
- ・ キャリア研修の実施(2021年10月～)
- ・ 自律的な成長を支援する教育研修・自己啓発機会の提供(継続実施)

〔取組 4〕 男性社員の育児参画支援

- ・ 子どもが生まれた男性社員と上司宛に、育児休業取得を促進するメールを配信(2019年度より継続実施)
- ・ 育児休業制度を周知し、職場の理解促進を図る(2021年4月～)

以上