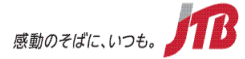


女性活躍推進のための行動計画と女性の活躍に関する情報

会社名 (株)JTB



行動計画

作成年月

平成30年4月1日

意欲ある女性が持てる能力を最大限に発揮し、働き続けることができる職場環境の構築を目的として、以下のとおり行動計画を策定します。

1 計画期間 : 平成30年4月1日 ~ 平成32年3月31日

2 当社のかかえる課題

女性社員比率が6割程度でありながら女性管理職比率が男性に比べて低い。キャリアアップの不安払拭に向けた仕組の構築や将来目指すべき姿をイメージできるような取組みが必要となる。
長時間労働傾向の部署(主に法人事業)においては、将来への不安から全社的に女性社員の比率が低く、十分に女性社員の力を活かしきれていない。そのため柔軟な労働環境を構築し、誰もが生産性高く能力発揮できる環境整備を行うと同時に、マネジメント層も含めた意識改革を行う必要がある。

(具体的状況)

制度・環境の整備を行っているが、女性社員が将来のキャリアパスを描ききれていない。
女性社員の平均勤続年数及び管理職比率が男性社員と比較して低く、ロールモデルがやや少ない。
長時間労働改善を含め、柔軟な働き方に関して更なる取組みが必要である。

3 目指すべき姿(目標)

	目標項目	目標数値	目標項目	目標数値
(定量目標)	管理職に占める女性の割合	38%	在宅勤務/テレワークの利用率(対象となる層)	10%以上

4 取組内容と実施時期(行動計画)

取組内容				
①	女性社員が将来目指すべき姿をイメージできる環境を整備する。			
	具体的内容と実行期間	女性担当者向けの研修や異業種交流機会を設定し、キャリアアップ支援を行う。	平成30年4月	~
		上司向けにイクボスセミナーを開催し、部下の多様な働き方や意識理解促進を図る。	平成30年4月	~
②	各種制度(弾力的な労働時間、在宅勤務等)の制度導入を行い、誰もが生産性高く能力発揮できる環境整備を行う。			
	具体的内容と実行期間	導入済の在宅勤務制度を全個所に周知浸透させ、パイロット支店を定めて、有効活用や職場理解を促進しながら、全体運用を開始する。	平成30年4月	~
		更なる能力発揮を可能とする勤務体系及び制度の検討	平成31年4月	~

5 社員への周知方法

社内イントラ掲載 社内報掲載 その他()

女性の活躍に関する情報

作成年月

平成30年4月1日

情報内容	区分	実数	区分	実数	区分	実数
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	正社員全体	68.1%	グループ総合職	43.3%	基幹職(エリア限定)	87.6%
②労働者に占める女性労働者の割合	正社員全体	63.4%	グループ総合職	27.0%	基幹職(エリア限定)	91.3%
③男女における平均勤続年数	男性正社員	16.7年	女性正社員	10.7年		
④管理職に占める女性労働者の割合	正社員	37.6%				
⑤有給休暇取得率	正社員	80%				