

## 行動計画

女性が昇進し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30年4月1日から平成33年3月31日までの3年間
2. 当社の課題 平均継続勤務年数は男女比で女性の方が長い。但し、ヴァイスプレジデント職以上に占める女性従業員の割合は引き続き課題であり、28%と上昇傾向にあるが、今後も継続した取り組みが必要である。
3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標	ヴァイスプレジデント職以上に占める女性従業員割合の28%を維持、若しくはそれ以上を達成する。
----	--

取組1：	女性従業員対象のカントリーリーダーシップチーム（CLT）によるスポンサープログラムを継続実施する。
------	---

平成30年4月～	第4回プログラムを実施（1年間）
平成31年4月～	第5回プログラムを実施（1年間）
平成32年4月～	第6回プログラムを実施（1年間）

国内・海外からのシニアリーダーとのランチセッションの開催をし、交流を通して必要なリーダーシップスキルを学ぶ  
リーダーシップ系のスキルに関するワークショップ、研修の実施  
カリキュラムと対象者リストの定期的な見直しを実施

取組2：	アジアパシフィック全域共通レベルでメンターカルチャーを導入、推奨する。
------	-------------------------------------

平成30年4月～	第1回イニシアティブ導入
平成31年4月～	第2回イニシアティブ導入
平成32年4月～	第3回イニシアティブ導入

取組3：	アジアパシフィック地域全体のリーダーシッププログラムを活用する。
------	----------------------------------

平成30年4月～	海外拠点にて開催予定のイメージングリーダープログラムへの日本拠点女性社員のエントリー推薦
平成31年4月～	海外拠点にて開催予定のイメージングリーダープログラムへの日本拠点女性社員のエントリー推薦
平成32年4月～	海外拠点にて開催予定のイメージングリーダープログラムへの日本拠点女性社員のエントリー推薦

取組4：	女性幹部社員・ロールモデルを招いた社内イベントの数を増やす。
------	--------------------------------

平成28年4月～	海外オフィスからの女性幹部社員によるランチセッションの設定。 全社会議での女性幹部社員によるプレゼンテーションを取り上げる。
平成29年4月～	海外オフィスからの女性幹部社員によるランチセッションの設定。 全社会議での女性幹部社員によるプレゼンテーションを取り上げる。

取組4：	性別に関係なくキャリア形成に前向きな環境作りを推奨する。
------	------------------------------

平成30年4月～	四半期毎に定期的な社内配信メールを通じ女性従業員を含む社内異動の成功例を紹介し、男女共にキャリア形成に前向きな環境作りを推奨する。
----------	---