



## 1 女性のキャリア支援について

育休明け社員の昇格基準の緩和などの制度的な支援を実施。また現在管理職層に就いている女性社員ほぼ全員参加で、意見交換会を複数回にわたって開催し、女性管理職を増加させるためにはどのような支援が望まれているか話し合った。また、そうした女性管理職と技術系女性社員とで懇談会を行い、ロールモデルとなってもらうと共に女性同士のネットワークをつくってもらった。

## 2 働きやすい職場環境について

当社の業態では、海外への出張・駐在に加えて繁閑の波が大きいことによる長時間残業が、女性活躍の大きな妨げとなっている実態があった。これを少しでも緩和すべく、昨年度から取り組んでいるサマータイムおよびノー残業デーの取り組み強化を行った。

また、例年開催しているファミリーデーを今年も開催し、社員の子女に職場を一日訪問してもらい仕事に対する理解を深めてもらった。一日の最後に子供たちと社長で名刺交換を行って感想発表などで交流した。こうした家族を大切にしている取り組みを通じて、女性を含めた働きやすい職場環境の醸成を進めている。

平成28年9月29日

日揮株式会社

代表取締役社長 川名 浩一

action

activate

active

actual

actuate