

日本放送協会 行動計画

女性の積極登用を進め、仕事と生活の調和を実現し、多様な働き方ができる組織に改革するため、女性の管理職への登用について、次のとおり具体的な目標を掲げ、実現に向けた具体的な取り組みを行うための行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日～2021年3月31日
2. 当協会の課題

復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成がまだ困難な状況にある。現在そのための改革に取り組んでいるが、さらに進める必要がある。

- ・採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないレベルに改善して来ているが、管理職に占める女性の割合が低い。
- ・育児休職中の女性や、復職後働く時間に制約のある女性が、能力発揮やキャリア形成を十分に行える状況、職場環境になっていない。
- ・管理職を目指そうと考える女性や、女性の部下育成を積極的に行う上司が増える組織風土になっていない。

3. 目標

2020年の女性管理職の割合を10%以上にする

4. 取組内容・実施時期

取組1：女性職員を対象に、キャリアデザイン研修等の充実を図る

- 「ウーマンキャリアデザイン研修」(2014年度～)
- 「異業種女性交流研修」(2014年度～)
- 「育児との両立 活躍支援セミナー」(2015年度～、旧「育児休業復職支援セミナー」)

取組2：管理職を対象に、女性活躍・多様性推進のマインド形成を目指す研修等の充実を図る

- 管理職向け各階層別研修内 WLB・ダイバーシティ推進講座の充実(2007年度～)
「新局長研修」に講座新設(2015年度～)
- 「ダイバーシティ経営研修」(2015年度～)、「ワークプロデューサーのための働き方改革推進セミナー」(2018年度～)

取組3：ワーク・ライフ・バランスや多様性をより尊重する組織を目指し「働き方改革」を進め、取り組みを人事評価に反映することで、改革の趣旨を組織内に徹底

- 育児・介護のための休職や短時間勤務を行っている職員も、それまでの仕事を続けていた場合と同じ扱いになるよう、公平・適正な評価を徹底し、昇格考課に反映する制度に見直し(2014年度～)
- すべての職員がワーク・ライフ・バランスや多様性をより尊重して働ける職場環境の実現を目指して「働き方改革」を実施(2012年度～)。取り組みを管理職考課等に反映することで、改革の趣旨を組織内に徹底(2015年度～)