

女性活躍推進法に関する行動計画

当社は女性活躍推進法に基づき、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備し、推進するために下記の通り行動計画を策定する。

記

1. 計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）
2. 目標※①②につき2022年度より目標変更

- ①女性定期採用につき男女同数程度を目標とし、積極的な女性社員の採用を継続する
- ②女性管理職につき、2030年に20%以上を目標とし計画的な育成・登用を推進する
- ③有給休暇取得率を70%以上とする

3. 取組内容・実施時期

(1) 積極的な女性社員の採用の継続（2021年4月～、(変更)2022年9月～）

- ・採用に占める女性の割合(目標値)を男女同数程度とし、女性向けのセミナー開催や募集媒体を増やす等女子学生に対する採用活動を強化する。
- ・キャリア採用においても女性の採用を推進する。

(2) 女性社員のキャリア支援・管理職登用の推進（2021年4月～(変更)2022年9月～）

- ・女性のキャリア形成、意識向上を目的とした研修およびメンター制を継続する。
- ・社内外の女性リーダーや女性社員とのネットワークを構築する場を設定する。
- ・社外研修や社外コミュニティ参加の機会を提供する。
- ・組織別の目標を設定し、計画的な実行を促進する。
- ・組織別の目標や登用に向けた取り組みを共有する

(3) 生産性高く働ける環境、ワークライフバランスを実現する柔軟な働き方を推進（2021年4月～）

- ・身体的・精神的なリフレッシュを目的とし、有給休暇取得奨励日を設定し、取得徹底を促す
- ・在宅勤務制度・フレックスタイム制を拡充し、ワークライフバランスの実現を支援する

(4) 育児・介護等と仕事の両立支援策の拡充（2021年4月～）

- ・男性の育休制度の周知を強化し、育児休業や家族支援を目的とした有給休暇取得を支援する
- ・育児・介護等の両立支援策を拡充し、社員の就業継続・キャリア形成の場とする

(5) 多様な人材・働き方を受容し活用するための社員の意識改革及び風土醸成

(2021年4月～(変更)2022年9月～)

- ・社長をトップとしたダイバーシティ推進委員会を設置し、トップダウンによる取組みを推進
- ・役員・管理職への研修やセミナーや全社員向けのeラーニングを定期的実施し、多様な価値観を受容する風土醸成を推進する。

以上