

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、女性社員が活躍できる雇用環境の整備および社員にとって「働きがいのある職場」を構築するため、下記のとお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

2. 当社の課題

- ・女性採用比率の向上、女性社員の定着率向上（総合職・現業職）
- ・管理職に占める女性割合の向上
- ・仕事と生活の両立、柔軟な働き方の促進

3. 目標 ※①②につき2022年度より目標変更

- | |
|--|
| <p>①定期採用につき、総合職は技術系10%、事務系 男女同数程度、現業職10%以上を目標に、積極的な女性社員の採用を継続する</p> <p>②女性管理職につき、2030年に10%以上（うち管理・営業部門は20%以上）とする。</p> <p>③年休取得率を継続的に80%以上にする</p> |
|--|

4. 取組内容・実施時期

(1) 女性社員の採用拡大に向けた活動（2021年4月～）

- ・自社ホームページや女子学生向けのパンフレットの配布などによる応募者の拡大
- ・女子学生向けイベント、セミナーなどへの積極的参加

(2) 若手社員の定着率向上（2021年4月～）

- ・若手社員に対し先輩社員を相談役として配置するメンター制度の継続
- ・女性社員意見交換会等によるロールモデルとの交流、女性社員間のネットワーク構築支援

(3) 女性社員のキャリア支援（2021年4月～）

- ・女性社員の上司である管理職のマネジメント力向上を目的とした研修の継続
- ・仕事とライフイベントを両立し、長期的なキャリア形成を支援するための両立支援面談の実施
- ・管理職登用サポートを目的とした女性社員対象の研修の実施や派遣

(4) 両立支援制度（育児・介護）の浸透（2021年4月～）

- ・ライフイベントと仕事との両立支援や多様な人材が働きやすい職場風土の醸成に向けて、育児・介護等に関する情報を社内報、社内イントラネット等を通じて積極的に発信
- ・両立支援に関するセミナーの実施
- ・主要事業所に設置した保育所の活用推進

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進（2021年4月～）

- ・年休奨励日の配置、長時間労働の削減等による年休取得率の向上
- ・在宅勤務制度、コアレスフレックス制度の導入等、働き方改革を推進することでワーク・ライフ・バランス向上をはかり、社員にとって「働きがいのある職場」を構築

以 上