

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

- |  |
|--|
| <p>①女性総合職定期採用比率を25年度中に<b>30%以上</b>とする<br/>②女性管理職比率を25年度中に<b>8.5%以上</b>とする<br/>③有給休暇取得率を<b>70%以上</b>とする</p> |
|--|

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～）

- ・総合職採用に占める女性の割合（目標値）を**30%以上**とする
- ・女性向けのセミナー開催など女子学生に対する採用活動を継続

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

- ・女性のキャリア形成・意識向上を目的とした研修及びメンター制の継続
- ・計画的な管理職登用を推進
- ・社外の女性リーダーや総合職とのネットワーク構築の場を設定

(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～）

- ・マネージャー層へのダイバーシティマネジメント研修の継続実施
- ・全社員を対象としたダイバーシティeラーニングの実施

以上