

行動計画 女性活躍

女性が職業生活において活躍でき、ワークライフバランスを推進する雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する

【計画期間】

2021年4月1日～2026年3月31日

【当社の課題】

- 課題1：管理職に占める女性労働者の割合が低い
- 課題2：男性の育児休業取得率が低い

【目標と取組内容・実施時期】

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を8%以上にし、女性の声を職場に反映することで、管理職を目指す女性社員を増やす

<取組内容1>

- ・2021年4月～：管理職手前の女性を積極的に管理職に登用する
- ・2022年4月～：新卒総合職の女性比率を40%以上とし、それを継続する

<取組内容2>

- ・2021年4月～：管理職育成を目的としたキャリア研修の内容検討
- ・2021年10月～：総合職の女性従業員へ管理職等へのアンケート実施
- ・2022年4月～：研修プログラムの決定と研修の実施
(外部研修含む) (意欲と能力のある女性従業員の積極的な発掘と育成)

目標2：男性の育児休業取得率を30%以上にし、今しかない貴重な時間を家族で過ごしてもらい、仕事と家庭の両立を応援する

<取組内容1>

- ・2021年4月～：改めて社内に育児休業制度案内を行う
- ・2021年10月～：子供が生まれた従業員とその上司には個別に育児休業制度を連絡し、取得を促す
- ・2022年4月～：これ以降も定期的に社内案内を行い、男性が育児休業を取得するのは「当たり前のこと」という雰囲気を社内に定着させる