

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は、長期経営計画において人材を競争優位の源泉とし、職種、世代、性別、国や民族等の枠を超えた多様な人材が最大限の力を発揮できる職場づくりに取り組んでおります。特に、人材確保が厳しい現状を踏まえ、女性が活躍できる組織づくりのために、次のように行動計画を推進してまいります。

1. 計画期間 2023年4月1日から2026年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の採用割合が少ない。
⇒女性求職者への認知度向上、女性社員が働き続けられる環境整備と社外への発信。
- (2) ライフステージの変化に伴うキャリア形成の具体的なイメージを持ちにくい。
⇒女性がキャリア志向を維持したまま、定着する仕組みの整備。
- (3) 男女問わずワークライフバランスへの一層の理解が必要。

目標と取組内容・実施時期

【目標1】

女性総合職採用比率を2025年度までに30%にする

21.9%(2022年度採用活動) → 30% (2025年度採用活動)

<取組内容>

- ・2023年 4月～ 採用目標について各部門・部署において共通認識を持つ
- ・2023年 5月～ OB・OGリクルーター活動の活性化
- ・2023年 6月～ 女性技術員が現場で活躍できる環境整備の促進と社外への発信
- ・2023年 10月～ 目標値に対する達成率の確認、計画の再考
- ・2023年 11月～ 求職者と女性社員との座談会などを実施
- ・2024年 4月以降 上記PDCAサイクルを回し、適宜修正を実施

【目標2】

女性管理職数を2025年度までに3倍にする

<取組内容>

- ・2023年 4月～ 昇格対象となる女性社員の調査・状況確認
- ・2023年 5月～ 女性総合職座談会の実施などキャリアパスの見える化、現場状況ヒアリング
- ・2023年 8月～ 女性社員の登用状況による計画の再考、研修体系の見直し
- ・2023年 10月～ 女性リーダーシップ開発トレーニング(6か月)へ派遣
- ・2024年 4月以降 上記PDCAサイクルを回し、適宜修正を実施

【目標3】

男性の育児休業もしくは育児を目的とした休暇の取得率を100%にする

44.2%(2022年度) → 100% (2025年度)

<取組内容>

- ・2023年 5月～ 育休取得者および上長から育休取得についての課題抽出(アンケート実施)
- ・2023年 5月～ 社内好事例の共有(ポータルサイトや社内報など)
- ・2024年 4月～ 研修やセミナーの開催