

## 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 2026年4月1日から2029年3月31日

### 2. 当社の課題

- ・技術職における女性の応募者数が少なく、採用比率が目標に届いていない。
- ・業務多忙等の理由により育児休業取得に対する意識にバラつきがあるため、男性社員の育児休業取得率が低い。
- ・仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少なく、女性管理職比率が低い。

### 目標と取組内容・実施時期

#### 【目標 1】

定期採用における総合職女性技術員採用比率を25%に引上げる。  
21.3%(2025年度採用活動)→25%(2028年度採用活動)

##### <取組内容>

- ・2026年 4月～ 全社の意識共有と情報収集
- ・2026年 6月～ OB・OGリクルーター活動の強化
- ・2026年 8月～ 求職者の現場見学会を開催
- ・2026年 8月～ 求職者と女性社員との座談会を実施
- ・2026年 10月～ SNS・WEBでの「現場×女性」コンテンツを発信
- ・2027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】

課長級以上の女性管理職比率を2倍にする。  
12人(2025年度)→24人(2028年度)

##### <取組内容>

- ・2026年 4月～ 昇格対象となる女性社員の調査・状況確認
- ・2026年 5月～ 次世代リーダー育成研修（選抜型）の実施
- ・2026年 8月～ ロールモデルとなる先輩社員との座談会や社内SNS等での事例紹介
- ・2026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
- ・2027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】

男性育児休業30日以上取得率を55%にする。  
51.7%(2025年度3Q時点) → 55% (2028年度)

##### <取組内容>

- ・2026年 4月～ 前年度の育児休業取得者及び上長のヒアリング（アンケート実施）
- ・2026年 5月～ 制度の周知と対象者及び上長への個別面談
- ・2026年 7月～ 男性育児休業経験者による経験談の社内展開
- ・2027年 4月以降 上記PDCAサイクルを回し、適宜修正を実施