

一般事業主行動計画

当社は、業務領域にかかわらず女性が活躍し、また、性別にかかわらず社員が仕事と家庭生活を両立し活躍できる会社を目指し、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年4月1日～2027年3月31日

2. 数値目標

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかる目標】

ラインマネジメントに占める女性比率 23%

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備にかかる目標】

男性の育児休業の取得率 100%

※当該年度に育児休業の取得期限が到来した男性労働者数を分母とし、同年度中に育児休業を取得した男性労働者数を分子とした割合

3. 取組内容・時期

取組1: 女性のキャリア形成・登用に向けた取り組み

- ▶ 女性社員向けの研修・メンタリング・座談会等によるキャリア形成支援・マインドアップ [継続実施]
- ▶ 人財育成委員会にて、女性活躍推進の取組の共有および登用状況等の進捗確認 [継続実施]
- ▶ 各部門との協議をふまえた女性登用ポスト数の増加・女性管理職候補人材のプール拡大、一人別管理の継続 [2024年度～]

取組2: 仕事とライフイベントとの両立支援、多様な働き方を支援する制度の利用促進

- ▶ 育児休業前・育児休業復職後の女性社員向けの研修実施 [継続実施]
- ▶ 育児休業者含む育児中社員に対する相談機能拡充・情報発信強化・育児社員向けコミュニティサイトの活性化 [既存取組を拡充]
- ▶ 男性の育児休業の利用推奨、男性社員向けセミナー等情報発信の拡充 [既存取組を拡充]
- ▶ 既存の両立支援制度(不妊治療休暇、ベビーシッター補助等)の利用促進や柔軟な働き方を可能とする新サービス(家事代行サービス費用補助等)並びに新制度(フレックス制度)の導入 [2024年度～]

取組3: 管理職の啓発・多様な社員が活躍する風土の醸成

- ▶ 管理職の意識・行動改革を促すイクボス運動の推進 [既存取組を拡充]
- ▶ 「ダイバーシティ・マネジメント」にかかる研修等の実施による管理職の理解促進 [継続実施]

以上