

多様な人財がお互いに尊重し認め合い、多様な個性や能力を発揮し続けられる環境整備を進めることで、組織力を高めるとともにすべての女性が個々の能力を発揮し、より責任のある立場で活躍することを目指し、以下の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（3年施策）

2. 当社の課題

- ①従業員に占める女性割合が低い、管理職に占める女性割合が低い
- ②女性の定着率が低い

3. 目 標

目標1：(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

- ・管理職の女性比率を10%以上にする
- ・管理職候補となる係長・リーダーの女性比率を15%以上にする
- ・女性社員を増やし、女性の採用率を35%以上にする

<取組内容>

- ・2024年4月～ 女性のための『キャリアデザインを考えるワークショップ』の実施
(女性役職者のロールモデル紹介)
- ・2024年4月～ 経営層や部署長を対象とした会議にて、採用・職域の見直しおよび適材登用に関する意見交換の実施
- ・2024年4月～ 女性役職者および中堅女性社員に対する意識調査の実施
- ・2024年4月～ 新任女性役職者の外部女性役職者との交流（外部研修派遣）
- ・2024年4月～ 既任女性役職者へのステップアップ研修の実施
- ・2024年4月～ 経営層や役職者、全従業員に対して無意識の思い込みをなくす教育を実施
- ・2024年4月～ 中堅女性社員へチームマネジメント強化（実践）セミナーの実施
- ・2024年4月～ カムバック制度の対象者拡大

目標2：(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

- ・男女の勤続年数の差を1.2年以内にする。

<取組内容>

- ・2024年4月～ 「3年目キャリアデザイン研修」の実施（先輩女性社員のロールモデル紹介）
- ・2024年4月～ 若手社員に対するメンター制度や面談の実施
- ・2024年4月～ 自己申告制度の改善
- ・2024年4月～ 女性が働きやすいように職域を拡大した部署の女性社員紹介（社内報など）
- ・2024年4月～ 育児休業復職者向けのサポート強化（動画による制度周知など）
- ・2024年4月～ 育児サポート制度の拡大を検討
- ・2024年4月～ 女性の健康問題に対する教育の実施