

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2027年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- ・管理職に占める女性割合は9.04%（2020年3月時点）から15.6%（2025年3月時点）へ増加し、定量的目標であった13%超えは達成。
- ・ただし、男女問わずキャリアアップ支援する施策や引き続き新卒採用時の採用割合を均等に保つ等、今後も着実に管理職に占める女性割合を増やしていく必要がある。

3. 定量的目標

- ・将来的な女性管理職の増数を目標とし、新卒総合職の採用に占める女性の割合を50%以上にする。
- ・管理職に占める女性割合17%超を目標とする。
- ・従業員の月間残業時間の年間平均を15時間以下とする。

4. 取組内容

女性社員リーダーの育成（マネジメント能力向上・キャリア形成支援）

- ・マネジメントスキル向上のためリーダー育成を目的とするセミナー等参加
- ・メンター制度を導入しキャリア形成支援

育児中社員に向けた、仕事と育児の両立支援強化

- ・育休からの復職者及びその上司層を対象とした研修を継続実施
- ・産休前、育休復帰前面談の実施
- ・仕事と育児の両立を支援するハンドブックを作成し対象社員に配布
- ・育児休業中の社員に、保育所情報を提供するサービスの提供
- ・育児中社員の不安解消、キャリア形成を支援する交流ネットワークの構築

多様な働き方を受け入れる職場環境の創出

- ・仕事と介護の両立支援サービスの導入・活用
- ・テレワーク、コアタイム無しフレックス制度、時間休制度等の柔軟な働き方が可能な制度の継続

以上