

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての女性がやりがいを持って働き、活躍できる職場を目指して、雇用の整備と活躍推進、就業支援に関する行動計画を次の通り策定する。

【計画期間】

2021年4月1日～2024年3月31日（3年間）

【当社の課題】

- 課題 1：多様で柔軟な働き方の実現と職場環境作り
- 課題 2：女性の活躍領域拡大
- 課題 3：将来の経営を担う女性幹部候補の育成

【計画内容】

目標1：多様で柔軟な働き方の実現と職場環境作り

<対 策>

- ・ 育児をしながら働く女性の不安や悩みを解消させるための座談会を実施
- ・ 育児休暇からの復職時に面談を実施するなど、サポート体制の強化
- ・ テレワーク・時短勤務の積極的な運用

目標2：女性の活躍領域を拡大させるための職場環境整備

<対 策>

- ・ 2020年4月～キャリア形成をサポートするための社内研修実施
- ・ 2021年4月～職域拡大に向けた育成、異動、環境整備
- ・ 2021年4月～ジェンダーレスなジョブローテーション実施
- ・ 2022年4月～従業員の特性に合わせた配置先の検討

目標3：将来の経営を担う女性幹部候補の育成

<対 策>

- ・ 2020年4月～女性のキャリア面談実施
- ・ 2020年4月～社外研修・セミナーの積極的参加による意識改革
- ・ 2021年4月～プロフェッショナル人材を育成するためのカリキュラム作成と運用
- ・ 2022年4月～活躍している女性管理職の実例等で啓蒙

定量的目標

- 1：積極的にローテーション（5年以内の配置転換）をし、女性社員の育成を図る
（2023.3.31 時点 73.6%）
- 2：管理職 L1 以上に占める女性の割合 23%以上
（2021.3.31 時点 17.4%、2022.9.30 時点 20.4%、2023.03.31 時点 21.6%）

3：女性管理職(職能グレードL3*以上)の割合 15%以上 *概ね課長職級

(2021.3.31 時点 6.5%、2022.9.30 時点 11.3%、2023.3.31 時点 10.0%)