

女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、すべての従業員が自分らしさを活かして活躍することで、会社の成長・発展につながることを目指します。よって、次の行動計画を策定し実行します。

1. 計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日（第2期）
2. 課題
 - ①従業員に占める女性割合と比較して、管理職に占める女性割合が低い（5.1%）
 - ②男性従業員の育児休業取得の割合が低い（取得率 26.3%）
3. 計画概要
 - ①管理職の意識改革、および女性従業員に対するキャリア形成等の機会創出
 - ②管理職のイクボス教育、および男性従業員に対する意識改革
4. 目標と取り組み内容

目標 1. 管理職に占める女性の割合を 2025 年 3 月末までに 12%以上とする	
■ 管理職の意識改革、指導力向上 ・「無意識の偏見」を知りコントロールする研修を実施し、ジェンダーバイアスを払拭する ・管理職候補者の上司に対して、目標設定や指導・育成方法を学ぶ機会を設ける	2021年～ 2021年～
■ 女性従業員のキャリア開発 ・管理職候補者にプレマネジメントの経験およびキャリアコンサルティングを実施し、自己理解・課題形成の場を設ける ・若手中堅層に対してキャリア研修を実施し、自己理解や将来ビジョン設計の場を設ける ・若手中堅層に対して社内外の管理職と対話をする場を設け、管理職志向を醸成する	2021年～ 2021年～ 2022年～

目標 2. 男性の育児に関わる休暇・休業の取得率を 2025 年 3 月末までに 100%とする	
■ 管理職のイクボス化による風土改革 ・イクボス教育を実施し、部下のキャリアビジョン実現やワークライフバランスをサポートする意識を醸成する ・イクボス表彰制度を導入し、イクボスであることを評価する風土を醸成する	2021年～ 2021年～
■ 男性従業員の制度理解と利用促進 ・育児休業の取得方法とそのメリットを理解するためのガイドブックを作成・配布する ・男性育児休業取得者の経験談を社内に展開して認知度を高め、心理的ハードルを下げる ・育児休業取得権のある者に対して定期的に連絡を入れて取得を促す	2021年～ 2021年～ 2022年～