

## 女性活躍推進法に基づく行動計画（第2期）

女性が管理職として活躍ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2021年4月1日～ 2026年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- (1) 管理職に占める女性割合が低い
- (2) 男性社員の育児休業取得率が低い

3. 目標と取組内容・実施時期

### **（目標1）管理職に占める女性比率を20%以上にする**

#### 取組内容① 経営層、現管理職、非管理職の意識・風土改革

- ・「求める管理職像」について経営層から提言する（2021年6月以降）
- ・推進体制を整え、プロジェクト化する（2021年4月以降検討開始）
- ・ダイバーシティやアンコンシャスバイアスの認知についてのセミナーを実施する（2021年6月以降）
- ・社内外取締役による講話や座談会を実施する（2021年6月以降）

#### 取組内容② 女性社員の育成・成長機会の確保

- ・女性社員とのネットワークを構築し、交流の場を設ける（2021年6月以降）
- ・「目指したい課長像」としてロールモデルを発信する（2021年10月以降）
- ・女性社員に限定した社内外講師による講話や座談会の実施（2021年10月以降）
- ・管理職を務めることに自信がもてるよう、キャリア形成やスキル・マインドセットを主眼とした外部研修を実施する（2021年10月以降）

### **（目標2）男性の育児休業取得率を5年後までに30%以上とする**

#### 取組内容① 男性の育児参画や・家事参画を促す啓発活動の実施

- ・男性の育児休業取得や育児参画等について社内アンケートを実施し、課題を抽出する（2021年6月以降）
- ・全社員、また配偶者が出産予定である対象者とその上司に対して、育児休業に関する制度を周知し、利用を啓発する（適宜）
- ・男女問わず育児休業中の給与をサポートするプランを検討する（2021年6月以降）