

女性社員を増やし、管理職として活躍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： 2022年4月1日から2026年3月31日までの4年間

2. 当社の課題と取組みの方向性

- ・ 社内の女性総合職比率が低いため、新卒総合職採用において、女性の積極採用を維持する。
- ・ 管理職比率において、女性割合が低いことをうけ、取組みの方向性を以下の通りとする。
 - ✓ 女性管理職候補の母数拡大のため、社内の優秀人材発掘にむけ、意欲と能力のある女性社員の積極的登用と育成が必要。
 - ✓ 係長級から課長級へ昇進した女性の割合が男性に比べ低いことから、管理職候補である総合職女性社員の意識啓発にむけたキャリア形成支援が必要。

3. 目標と取組内容・実施時期

(1) 採用目標：新卒総合職採用において、女性割合の維持を目指す（事務系 40%以上、技術系 15%以上）

<取組内容>

2022年度～2025年度

- ・ 女子学生に対する重点的広報を実施、女性採用力の強化
 - ダイバーシティに対応したリクルーターチームの編成
 - 女性社員によるキャリアセッションセミナーの開催
 - 採用ウェブサイトなどでの情報提供強化（女性社員紹介／座談会、福利厚生制度紹介など）
- （ご参考）2022/4/1 入社の新卒総合職に占める女性割合：事務系 38.6%、技術系 16.9%

(2) 登用目標：管理職（課長級以上）に占める女性割合について 4.0%以上を目指す

<取組内容>

2022年度～2025年度

- (1) 女性社員のキャリア形成支援
 - ①女性管理職の計画的育成・登用
 - ②女性管理職及び候補者の社内外選抜研修への派遣
 - ③女性管理職比率が低い、男女の平均勤続年数の差が大きいなど部門での課題明確化と対策実施
 - (2) ライフイベントに応じた両立支援と風土醸成
 - ①上司向け意識啓発研修の実施
 - ②育児休業者や出産後の働き方に興味がある社員を対象としたセミナーの実施
- （ご参考）2022/1/16 時点の管理職比率 2.8%

以上