

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性がより活躍できる雇用環境の整備を推し進めるとともに、男女問わず仕事と家庭生活の両立ができ、能力を十分に発揮できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定いたしました。

- ◆誰もが誇りとやりがいを感じながら能力を活かせるよう、環境整備と風土醸成、意識改革を推進します。
- ◆従業員一人ひとりの個性や能力を強みとし、その強みを最大限に活かせる職場づくりに取り組みます。

### 1. 計画期間

2021年7月1日～2025年6月30日

### 2. 当社の課題

- ①採用における女性の応募者が少なく、女性従業員が少ない
- ②これまでの採用選考は男女で偏りがあった
- ③男性の育児休業取得率が低い
- ④育児休業の制度がわかりにくく、休職への不安感がある
- ⑤男性が育休取得しやすい社内環境の創出

### 3. 定量的目標

- |   |
|---|
| <p>(1) 採用者に占める女性割合 10%以上を目指す</p> <p>(2) 育児休業取得率を男女ともに 100%目指す</p> |
|---|

### 4. 取り組み内容 2022年2月～

#### (1) 採用者に占める女性割合 10%以上を目指す

(将来的には20%以上の達成を目指すことを視野にいれているが、本計画期間は10%以上を目標とし、まずは雇用環境の整備を進める)

#### ① 女性の採用割合を増やす取り組み

- ・ 女性の採用拡大に向けた広報
- ・ 女性の応募を促進するために、採用ページの工夫、就職説明会等への積極的参加、ターゲットとする学校へ「女性積極採用」を明言
- ・ 受入れ体制の現状把握および整備（ハード面：更衣室、ロッカー、男女別の休憩室、トイレの数等の整備）（ソフト面：管理職の意識）

#### ② (男性・女性)の意識改革の実現に向けた取り組み

- ・ 男性従業員（経営層、管理職および一般職）のアンコンシャスバイアスの（無意識の思い込み、偏見）の対策に向けた研修を実施（社外有識者を招聘等）

- ・ 女性の意識改革に向けた研修を実施（社外有識者を招聘、社内ワークショップ実施等）
- ・ ダイバーシティインデックスの活用（「女性活躍について積極的」等の数値の改善）

### ③ 業務領域の拡大に向けた取り組み

- ・ 女性が少ない/いない部署・職種等への積極的な配置、意欲と能力ある女性が活躍できる方策を検討
- ・ 女性が活躍できる新たな業務領域の拡大

## (2) . 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

### ① 育児休業制度利用の促進/復職時に向けた支援

- ・ 制度の見える化（育児休業に対する不安の払しょく）し、申請時/復職時の丁寧な説明を実施
- ・ 制度や支援の方法について説明会を実施
- ・ 経営層からの情報発信「育児休業取得率 100%を目指す」。育児休業 100%宣言のポスター掲示（経営層からのメッセージを記入）

### ② ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等）、また、部署内のスケジュールの共有化、業務分担の適正化
- ・ 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方を促進

### ③ 男性の意識改革に向けた取り組み

- ・ 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発、および一般従業員の意識改革に向けた研修を実施
- ・ ダイバーシティインデックスの活用（個人サーベイの数値の改善）

以上