

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員誰もが能力を最大限に発揮し、仕事と家庭の両立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します。

1. 計画期間：2021年4月1日～2023年3月31日
2. 課題
 - ① 従業員に占める女性割合と比較し、管理職に占める女性割合が低い
 - ② 男性従業員の育児休業取得率が低い
3. 目標と具体策

（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

目標1 総合職に占める女性割合を20%以上にする。

管理職登用が近い年代の女性総合職がまだ多くなく、まずは母集団を形成することを目標とする。

＜取組内容＞

■母集団形成のための取組

・新卒女性総合職の積極的採用の継続

■仕事と育児の両立およびキャリア形成支援

（1）社内ポータルサイトに多様な社員ロールモデルを掲示し、キャリアをイメージする機会を提供

（2）本人への支援

①「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を活用した産前、復職前後面談のルール化

（面談実施によるキャリア形成支援および対象者と上司のコミュニケーション強化）

②配偶者参加型の育休中WSの実施による、復職に対する不安の解消および家庭全体で復帰準備をする機会を提供、育休者に対する会社からの期待を本人と配偶者に伝え、戦力として復帰してもらう意識付けを行う

③ 復職後ガイダンス実施による、両立支援および戦力としての心構えを養う機会を提供

（3）時間制約社員を部下に持つ管理職へ個別支援

①上司から時間制約社員へ“会社からの期待”を伝える場の創出

②部下の能力を最大限に発揮させるため、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）」について知識習得する機会を提供。アンコンシャス・バイアスが部下や組織に与える影響を知ること意識改革を図る

（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

目標2 男性の年間育児休業（2週間以上）取得10%以上を目指す。

＜取組内容＞

（1）男性が育児参画する風土の醸成

・社内ポータルサイトに“仕事と育児の両立を目指す男性の”ロールモデルを掲示する等の情報発信

（2）男性が育児参画することの重要性を伝える機会の創出

（3）育児休業するための、準備支援

・配偶者が出産予定の男性社員とその上司の面談実施をルール化