

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：2023年4月1日～2026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 管理職に占める女性割合を産業平均以上にする。

女性管理職比率については、産業平均（現時点 6.8%）以上を目指す。

<取組内容>

■管理職登用が近い年代の女性総合職（母集団）を形成する

・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で意識改革を図る

(4) 管理職手前の女性総合職を対象とした昇格意欲の喚起および管理職を目指しより活躍していくための、見識や必要なスキルを学ぶワークショップの開催

(5) 女性管理職同士のネットワーキングを構築し、モチベーションアップにつなげる

・女性管理職という少数派（同じ境遇）のつながりや業務・マネジメントにおいて相談ができるサポート体制をつくる

(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取得率 50%以上にする。

<取組内容>

(1) 男性が育児参画する風土の醸成

①経営層からのメッセージ発信

②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

③取得者を対象にした座談会の開催や取得事例の情報発信

(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

・講演会や動画配信の実施

(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