

第3次行動計画

1. 計画期間

2024年4月1日から2026年3月31日まで（2年間）

2. 当社の課題

- (1).女性総合職・基幹職技能系の採用数が少ないため、目標数値を設定して採用を進める。
- (2).女性管理職数が少ないため、目標数値を設定して登用・採用を進める。
- (3).性別を問わず、ワーク・ライフ・バランス充実のための取組を推進する。

3. 目標と取り組み内容

目標1 新卒採用における女性の採用比率を以下の通りとする。

【数値目標】総合職：事務系 50%以上、技術系 15%以上、基幹職技能系：10%以上

<取り組み内容>

○総合職

- ・女性学生向けイベント（リケジョイベント、女子大セミナー等）への参加
- ・キャリア採用においてポジティブアクション枠及び女性オープンポジションを設定するなど確実な女性採用を実施
- ・オフィシャルHP、周知媒体にて、働きやすさに関するPRを強化

○基幹職技能系

- ・各事業所の実態把握
- ・採用実績校ならびに女子高や普通科高校に対して生徒の推薦を依頼
- ・女性社員が卒業高校を訪問して会社や職場の理解促進の機会を設定
- ・女性を受け入れるインフラ設備の改善及び配属できる職場の確保

目標2 女性管理職数を以下の通りとする。

【数値目標】2026年に100人以上

<取り組み内容>

- ・女性社員のキャリア採用強化
- ・ロールモデルの紹介によるキャリアイメージの提示
- ・女性及び女性の上司向け研修の強化
- ・テレワーク、両立支援などによるワーク・ライフ・バランスに関する取組継続

目標3 男性社員の育児休業および育児のための特別休暇の取得率を以下の通りとする。

【数値目標】100%

<取り組み内容>

- ・子が生まれた社員に対する育児休業および育児のための特別休暇取得の呼びかけ
- ・育児休業を取得しやすい風土醸成に向けた本人と上司向けの研修やセミナーの実施
- ・両立支援制度に関する情報提供による取得促進