

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

若年層の多い当社の女性活躍を推進するためには、女性職員が長く安心して働ける会社となることが必要条件であることから、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～2025年3月31日（第3期）

### 2. 当社の課題

全体の女性の割合は22%（2021年12月末時点、基幹職の男性：810、女性：230）と少ない。しかし、27歳以下（主に前計画期間中に採用）については女性割合が31%である。今後、管理職層へキャリアアップしていくためには、継続的に女性を採用し女性割合を増やす必要がある。また、女性職員は技術職に偏っているため、事務系での採用（配置）を推進する。これらにより、中長期的に幅広い年齢層で女性が活躍できる会社を目指す。その上で長時間労働を削減しWLB（ワークライフバランス）の向上に取り組む。

### 3. 目 標

1. 女性の内定者割合を計画期間の平均で25%以上とする。
2. 女性事務系職員を期間中8名以上採用する。

#### <取組み内容>

- 採用活動に女性先輩職員を活用し、女性が活躍できる会社であることをPRする。
- HPやパンフレットなどのツールに女性職員を積極的に活用する。
- 育児休業中・介護休業中でも柔軟な勤務を認める。
- 気軽に相談できるような社内ネットワークの環境を整える。
- 女性の健康に関連する研修や、D&I研修を実施する。

以上