

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日
2. 当社の課題
 - ・女性社員がよりキャリアアップしたいと思えるような支援や意識向上のための仕組み作りが十分でない。
 - ・育児、または介護を行っている社員が働く上での制度の更なる充実を図ることでより両立しやすい環境整備を行うことが必要。
また、上司および周囲の社員の理解と協力を更に深める必要がある。
 - ・男性社員の育休取得率が女性に比べいまだに低水準。男性社員が育児参加をしやすい風土作りが必須。
3. 目標 管理職に占める女性の割合を、（現在の3割から）4割以上に増やすことを目指す
男性社員の育休取得率50%以上を目指す

4. 取組内容

- 1 - 女性社員のキャリア形成意識を高めるための取り組みや支援
 - ・（管理職前の）女性社員の意識調査を行い、現状の把握・課題を明確化する
 - ・女性活躍に関するセミナーや研修を実施
 - ・トップから「様々な違い」の尊重と活用、特に女性を企業の力にしていく
メッセージの発信を引き続き行っていく
 - ・女性活躍の社内事例、ロールモデルの紹介等の社内広報活動の展開を引き続き行う
- 2 - 育児、または介護を行う社員がより働きやすくなるような環境整備
 - ・育児・介護を行う社員からの意見を吸い上げ、現状の把握・課題の明確化を行う
 - ・多様な働き方の継続的な研究と積極的導入を引き続き行う
 - ・管理職を対象とした両立を行っている社員についての理解を促す研修やセミナーの実施
 - ・時短勤務社員に対しての定期的なヒアリングと環境整備によるフルタイム回帰の促進
 - ・長時間労働是正のための適正な労働時間管理の日常的实施
- 3 - 男性社員の育児参加を促す風土作り
 - ・子誕生時の育休取得促進メール・上司の面談の実施
 - ・育休を取得しやすいような制度の導入
 - ・男性の育児参加の重要性を説く研修やセミナーの実施