

## 女性活躍推進法における当社の一般事業主行動計画

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づき策定した、「一般事業主行動計画」のもと、当社ではダイバーシティ推進を多様な社員の能力を最大限引き出すための重要な経営戦略の一つと位置付け、女性社員の積極的活躍推進に取り組んでいます。今回、同法に基づき、女性社員が活躍できる雇用環境の整備および社員にとって「働きがいのある職場」を構築するため、下記の2027年3月31日までの行動計画のもと、取り組みを進めております。

### ■ 計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日まで（3年間）

当社の課題	数値目標	取り組み内容	実施時期
1. 男女ともに仕事と家庭を両立しやすい制度やその利用が不十分である。	男性の育児休業取得率を50%以上にする。	配偶者が出産した男性社員への育児休暇に関する個別説明の充実	2024年4月～
		妊娠中や産休・育休前後の相談窓口の拡充・周知	2024年4月～
		育児休業中の個別フォローの充実	2024年4月～
		フレックスタイム制度導入の検討	2024年4月～
		配偶者海外赴任等休職制度の導入	2024年4月～
		妊娠中の短時間勤務制度の導入の検討	2024年度～
		介護休暇取得要件の緩和と取得期間拡大の検討	2024年度～
2. 総合職に女性が少なく、管理職も少ない。	新卒女性総合職採用比率を現状の30%台から40%台にする。	一般職系から総合職系への転換制度の充実	2024年度～
		ジョブリターン制度の周知・強化	2024年度～
3. 一般職系社員のキャリアアップの仕組みがわかりにくい。	管理職に占める女性社員の割合を現状の8%台から10%台にする。	ダイバーシティ推進に関する研修の拡充	2024年度～
		入社後の定着支援の充実	2024年度～

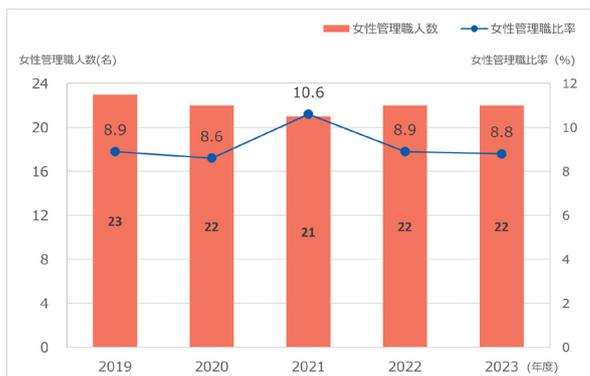
### ■ 管理職に占める女性社員の割合（2024年3月31日）

#### 女性管理職

女性管理職者数：22名

女性管理職比率：8.8%

※単体



### ■ 全女性従業員に占める役職者数と割合（2024年3月31日）

#### 女性役職者数・全女性従業員に占める割合

女性役職者数：22名

女性役職者比率：10.7%

※単体



## ■ 従業員データ

	連結従業員数	単体従業員数	勤続年数	平均年齢
男性	797	322	19.33年	-
女性	525	192	16.50年	-
全体	1,322	514	18.41年	43.56歳

※勤続年数、平均年齢は単体の数値となります。