

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、2026年3月31日までに、管理職に占める女性労働者の割合 **10%**を目指す。まずは次のように行動計画を策定する。

1. 目標

総合職で働く女性社員の数を <b>30人以上</b> にする
女性社員の役職者の割合を <b>30%以上</b> にする

2. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2025年3月31日までの3年間

3. 現状課題 ①応募者の職種希望に性別による偏りが見られる。  
②同世代の男性労働者に比べ、女性労働者のキャリア形成が遅れがちになっている。

4. 取組内容

- 2022年4月～ 部署毎の職種別男女比率を検証する。
- 2022年5月～ 女性総合職が活躍できる部署、業務内容を検討する。

①在職者からの登用

- 2022年6月～ 女性一般職と個別面談を行い、各人の希望、意志を確認する。
- 2022年7月～ 部署責任者による推薦を実施し、人事責任者にて決定する。
- 2022年8月～ リーダー研修（仮称）を実施する。

②新規採用

- 2022年2月～ 女性採用計画を策定する。
- 2022年2月～ 総合職の女性の応募を増やす為、採用ツールの内容見直し、改定を行う。  
女性の採用面接官の人数拡充。

以上